

## 요양병원 간호사의 직무만족도 영향요인: 치매 문제행동 간호에 대한 부담, 소진을 중심으로

박지원<sup>1</sup>, 최은정<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>고신대학교 간호대학 전인간호과학연구소

<sup>2</sup>고신대학교 간호대학

### Factors Influencing Job Satisfaction of Nurses Working in Long-term Care Hospitals: Focused on Burnout and Burden for Caring Problematic Behaviors in Dementia

Park, Ji Won<sup>1</sup>, Choi, Eun Jung<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Research Institute of Holistic Nursing Science in College of Nursing, Kosin University

<sup>2</sup>College of Nursing, Kosin University

**요약** 본 요양병원 간호사가 경험하는 치매 문제행동 간호에 대한 부담과 소진을 중심으로 직무만족도의 영향요인을 규명하기 위한 서술적 상관관계 연구로, 2014년 1월 27일부터 3월 31일까지 B광역시와 C시에 있는 요양병원 간호사 206명을 대상으로 치매 문제행동 간호에 대한 부담, 소진, 직무만족도에 관하여 구조화된 설문지로 자료를 수집하였고, SPSS WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 간호사가 경험하는 대상자의 치매 문제행동 경험빈도는 평균평점 1.65±0.42로 이는 한 달에 4~5번, 일주일에 1~2번 정도 경험하는 것을 의미한다. 치매 문제행동 간호에 대한 부담 정도는 평균평점 1.46±0.48으로 중간정도로 힘들고, 간호사 한 명의 도움으로 치매 문제행동이 해결되는 것을 의미한다. 소진 정도는 평균평점 2.53±0.61이며, 직무만족도 정도는 평균평점 2.87±0.45로 나타났다. 대상자의 치매 문제행동 간호에 대한 부담과 직무만족도의 정도는 역 상관관계를 보였고( $r=-.256, p=.003$ ), 소진과 직무만족도의 정도는 강한 역 상관관계로 나타났으며( $r=-.718, p<.001$ ), 소진이 직무만족도에 영향요인으로 57%의 설명력을 가졌다( $\beta=-.735$ ). 연구 결과에 따라서 요양병원 간호사의 소진과 치매 문제행동 간호에 대한 부담을 감소시키고, 직무만족도를 높이기 위한 연구 및 중재 프로그램 개발이 지속적으로 수행되어야 할 것이다.

**Abstract** This study was to investigate the factors influencing job satisfaction of nurses in long-term care hospitals focusing on burnout and burden. The participants were 206 nurses recruited from long-term care hospitals in B metropolitan city and C city. Data were collected from January to March, 2014 and analyzed using SPSS WIN 18.0 program. The frequency of experience was 1.65±0.42, which is 4~5 times per month and once or twice per week in the problematic behavior in dementia. The frequency of burden was 1.46±0.48, which means one nurse can solve the problematic behaviors in dementia. Burnout was 2.53±0.61, and job satisfaction was 2.87±0.45. Negative correlations were found between burden and job satisfaction ( $r=-.256, p=.003$ ), and between burnout and job satisfaction ( $r=-.718, p<.001$ ). A factor influencing job satisfaction was burnout ( $\beta=-.735$ ), which explained 57%. It is suggested that Intervention programs should be developed to reduce burnout and burden, and to increase job satisfaction for nurses.

**Keywords** : Burnout, Dementia, Job satisfaction, Long-term care hospital, Nurse

본 논문은 제1저자 박지원의 2014년 고신대학교 석사학위논문의 일부를 발췌, 수정한 논문임.

\*Corresponding author : Choi, Eun Jung(Kosin Univ.)

Tel: +82-51-990-3997 email: jacob7410@kosin.ac.kr

Received October 8, 2015

Revised (1st October 20, 2015, 2nd November 3, 2015)

Accepted November 6, 2015

Published November 30, 2015

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

우리나라는 급속한 고령화와 장기간 의료적 혜택을 받아야 할 노인성 질환 및 일상생활에 기능장애를 가진 노인인구가 지속적으로 증가하고 있다. 장기입원을 필요로 하는 환자를 대상으로 ‘요양병원’이라는 이름의 요양기관으로, 2014년 상반기 전국적으로 요양병원은 1,298개가 있으며, 요양병원에 종사하는 간호사 수는 13,733명에 달한다[1,2,3].

2014년 건강보험 진료비 통계 주요내용을 살펴보면, 요양병원 진료비는 3조 7,480억원으로 전년도 대비 18.4% 증가한 것으로 나타났다. 그리고 입원 노인 환자의 진료비 증가율이 가장 높은 상병은 치매로 연간 8,078억원, 전년도 대비 25% 증가하였으며, 환자 1인당 진료비는 11,674천원으로 나타났다[4].

노인치매요양병원 지원사업 성과평가에 의하면, 노인치매요양병원이 유사 의료기관보다 입원환자 중 치매환자의 비율이 월등히 높으며, 중증 치매 환자가 64.3%라고 보고하였다[5]. 치매환자가 63만명에 육박하는 현재는 요양병원 내 치매환자의 비율이 더 높아졌다고 생각된다[6].

여기서 치매란 후천적으로 다양한 원인으로 인해 여러 영역의 인지기능이 떨어져서 일상생활에 상당한 지장이 나타나는 상태로, 임상경과에 따라 매우 다양하면서도 심각한 증상들이 나타나는데, 치매로 인한 부적절한 행동을 치매 문제행동이라고 할 수 있겠다. 문제행동은 주로 공격행동, 초조행동, 간호에 대한 저항, 신체·신경·정신증상 등으로 나타나는데, 이 문제행동은 치매 환자는 물론, 치매 환자를 돌보는 간호사들에게도 신체적, 심리적으로 부정적인 결과를 초래하며, 간호사의 직접적인 간호행위나 중재 및 감독이 필요한 상황을 만들기도 한다[7,8].

치매 문제행동 간호에 대한 부담이란 치매환자의 문제행동이 나타났을 때 간호중재가 얼마나 필요하며, 그 행동으로 간호제공자가 얼마나 힘이 드는지를 나타내는 것을 말한다[8]. 이는 간호사 자신이 느끼는 스트레스와 불안 외에도 치매환자와의 관계 장애를 경험시켜 이는 결국 간호의 양적, 질적 저하를 초래하며, 업무 의욕 상실과 소진까지 느끼게 한다[9,10]. 소진이란 직업과 관련된 부담이 되는 상황에서의 신체적, 정서적, 정신적 피로

및 탈진상태이며 스트레스를 감당해 낼 능력이 없는 것을 말하는데, 오랜 시간동안 간호사가 소진을 경험하게 되면 간호직에 대한 긍정적인 확신이 줄어들며 직무만족도 저하를 초래하게 된다[11,12]. 요양병원에 입원하는 환자들에게 보다 질 높은 간호제공이 필요하지만, 많은 요양병원에서 간호사 수급에 어려움을 겪고 있으며, 요양병원 간호사 1인당 환자수가 최대 47.1명에 달하기도 한다[13,14]. 따라서 요양병원 내 간호사의 효율적인 인적자원관리와 간호서비스의 질 향상을 위해서는 요양병원 간호사의 직무만족도에 대해 파악하는 것은 매우 중요한 일이라 생각된다[15].

요양병원 간호사의 직무만족도와 관련된 선행연구를 살펴보면, 인력부족과 과도한 업무 부담, 의료한계에 대한 심리적 부담, 열악한 근무조건과 보상, 응급상황시의 느끼는 스트레스가 부정적인 영향을 미치는 요인인 것으로 나타났다[15]. 그리고 치매 대상자를 돌보는 다양한 간호제공자와 직무만족도에 관련된 연구를 살펴보면, 치매센터 보건종사자의 경우 직무스트레스가 높을수록 직무만족도가 낮았으며, 노인요양시설 요양보호사의 직무만족도가 노인재가시설 요양보호사의 직무만족도보다 높은 것으로 나타났다[16,17]. 그리고 치매노인을 돌보는 요양보호사의 직무스트레스가 외상노인을 돌보는 요양보호사보다 더 높았다[18].

그러나, 치매 환자 비율이 높은 요양병원 간호사를 대상으로 치매 문제행동 간호에 대한 부담과 소진이 직무만족도에 미치는 영향요인을 규명한 연구는 없었으므로 이에 본 연구자는 요양병원 간호사의 치매 문제행동 간호에 대한 부담과 소진이 직무만족도에 미치는 영향요인을 파악함으로써, 요양병원 간호사의 직무만족도를 높이기 위한 연구의 기초자료를 마련하고자 한다.

### 1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 요양병원 간호사의 치매 문제행동 간호에 대한 부담과 소진을 중심으로 직무만족도 영향요인을 규명하기 위한 것으로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 제 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 치매 문제행동 간호에 대한 부담, 소진 및 직무만족도의 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 제 특성에 따른 직무만족도의 정도를 파악한다.

- 4) 대상자의 치매 문제행동 간호에 대한 부담과 소진을 중심으로 직무만족도와외의 관계를 파악한다.
- 5) 대상자의 치매 문제행동 간호에 대한 부담과 소진을 중심으로 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 요양병원 간호사의 치매 문제행동 간호에 대한 부담과 소진을 중심으로 직무만족도 영향요인을 규명하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

### 2.2 연구대상

본 연구의 대상자는 1개월 이상 요양병원에서 치매 문제행동을 경험하고, 이에 대한 간호를 수행하고 있는 간호사로 본 연구의 목적 및 방법을 이해하여 참여하기로 동의하고 서명한 자를 대상으로 하였다. 본 연구의 표본 크기는 G power 3.1.7 program을 이용하여 일원분산분석에서 유의수준( $\alpha$ ) 0.05, 검정력( $1-\beta$ )은 0.8, 효과 크기( $f_z$ )는 중간크기 0.25로 산출하였을 때, 200명이었으나 탈락률 10%를 고려하여 220부를 배부하였으나 부적절한 답을 한 경우를 제외한 206명을 분석하였다.

### 2.3 연구도구

본 연구의 도구에서는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 제 특성 17개 문항, 치매 문제행동 간호에 대한 부담에 관한 25개 문항, 소진에 관한 20개 문항, 직무만족도에 관한 30개 문항으로 총 92개 문항으로 구성되었다.

#### 2.3.1 치매 문제행동 간호에 대한 부담

치매 문제행동 간호에 대한 부담은 Kim[8]이 시설 치매노인의 치매 문제 행동 평가지로 개발한 것을 Kim[19]이 수정 보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 치매환자의 문제행동을 공격행동 6개 문항, 초조행동 6개 문항, 간호저항 5개 문항, 신체증상 3개 문항, 신경증상 3개 문항, 정신증상 2개 문항 등 총 6개의 하위영역 25개 문항으로 구성되어 있다.

먼저 문제행동과 관련된 경험 빈도를 지난 1개월 기준으로 자주 나타나는 정도에 따라 ‘없음’ 0점부터 ‘항

상’ 3점으로 각 문항은 likert 4점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 경험 빈도가 높은 것을 의미한다. ‘없음’은 전혀 나타나지 않은 것이며, ‘드물게’는 일주일에 1번, 한 달에 3~4번, ‘종종’은 일주일에 2~3번, 한 달에 5~6번, ‘항상’은 하루에 여러 번, 계속적으로 나타나는 것을 말한다.

문제행동과 관련된 부담정도를 힘들다고 느끼는 정도에 따라 ‘힘들지 않음’ 0점부터 ‘아주 심함’ 3점으로 각 문항은 likert 4점 척도로써 점수가 높을수록 간호 부담이 높은 것을 의미한다. ‘힘들지 않음’은 신체적, 심리적으로 해가 없는 것을 말하며, ‘약간 힘들’은 참을만하고, 간호사가 최소한의 간호만 제공하면 문제행동이 해결되는 경우를 말한다. ‘조금 심함’은 중간정도로 힘들며, 문제행동이 간호사 한명의 힘으로 해결되는 경우를 의미하며, ‘아주 심함’은 가장 힘든 경우로, 문제행동을 해결하기 위해 두 명이상의 간호사가 필요하며, 예방을 위한 억제대가 사용되는 경우를 말한다.

본 도구의 신뢰도는 Kim[8]이 개발 당시 Cronbach's  $\alpha$ =.84였고, Kim[19]의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ =.91였으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ =.94였다.

#### 2.3.2 소진

소진은 Pines 등[11]이 개발하고 Peek[12]이 번역한 도구를 이용해 측정하였다. 본 도구는 신체적 소진 6개 문항, 정서적 소진 7개 문항, 정신적 소진 7개 문항 등 총 3개의 하위영역 20개 문항으로 구성되어 있다. 응답 범주는 ‘없다’ 1점부터 ‘항상’ 5점으로 각 문항은 likert 5점 척도로써 점수가 높을수록 소진이 높은 것을 의미한다. 문항 3, 6, 11, 13, 17, 18, 19는 역 문항으로 의미의 일관성을 위해 역환산하였다.

본 도구의 신뢰도는 Pines 등[11]이 개발 당시 Cronbach's  $\alpha$ =.93이었고, Peek[12]의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ =.86이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ =.92였다.

#### 2.3.3 직무만족도

직무만족도는 Slavitt 등[20]이 개발하고 Park과 Yoon[21]이 번역한 도구를 바탕으로 Lee[15]가 수정·보완한 도구로 측정하였다. 이 도구는 총 30문항이며 보수 3개 문항, 자율성 3개 문항, 전문직업적 수준 8개 문항,

업무요구 5개 문항, 상호작용 3개 문항, 의사-간호사와의 관계 1개 문항, 행정부분 7개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점으로 각 문항은 likert 5점 척도로써 점수가 높을수록 직무만족도의 정도가 높은 것을 의미한다. 문항 4, 8, 30는 역 문항으로 의미의 일관성을 위해 역환산하였다.

본 도구의 신뢰도는 Slavitt 등[20]이 개발 당시 Cronbach's alpha=.91이었고, Park과 Yoon[21]의 연구에서 Cronbach's alpha=.85, Lee[15]의 연구에서는 Cronbach's alpha=.88이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's alpha=.93이었다.

## 2.4 자료수집

본 연구는 사전에 K대학교의 기관생명윤리위원회(IRB)의 승인(No:1040549-140127-SB-0070-

01)을 받은 후 2014년 1월 27일부터 동년 3월 31일까지 자료수집을 실시하였다. 자료수집 방법은 본 연구자가 B광역시와 C시의 해당 병원 병원장과 간호부의 과장, 부장, 수간호사에게 허락을 받고, 대상자들에게 연구 참여를 위한 서면 동의를 받았다. 동의서에는 연구의 목적, 내용, 설문자료가 연구에만 사용될 것이며, 개인의 정보 유출이 없을 것과 설문 중간에 언제든지 포기할 수 있음을 명시하였다. 또한 본 연구자가 대상자들에게 구조화된 설문지를 나누어 주어 직접 작성하게 한 후 회수하였으며, 15분 정도 소요되었고, 설문지 회수 시 소정의 답례품을 제공하였다. 수집된 자료의 관리책임자는 연구자 본인이며 연구에서 사용한 설문지는 연구자의 잠금장치가 있는 개인사물함에 보관하였고, 전자기록물도 보안을 유지하여 개인 컴퓨터에 보관하고 있다. 보고서 완료 3년이 지난 시점에서 지도 교수와 상의하여 설문지는 폐기할 것이며, 전자기록물도 영구 삭제할 예정이다.

## 2.5 자료분석

수집된 자료는 SPSS WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 제 특성은 실수와 백분율로 분석하였고, 대상자의 치매 문제행동 간호에 대한 부담, 소진, 직무만족도의 정도는 각각 평균, 평균평점, 표준편차, 최소값과 최대값으로 분석하였으며, 대상자의 제 특성에 따른 직무만족도의 정도는 t-test, ANOVA와 Scheffe's test로 분석하였다. 대상자의 치매 문제행동 간호에 대한 부담과 소진을 중심으로 직무만족도와와의 상관

관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였으며, 대상자의 치매 문제행동 간호에 대한 부담과 소진을 중심으로 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 Multiple stepwise regression으로 분석하였다.

## 3. 결과

### 3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 98.5%가 여자였으며, 평균 연령은 41.9±9.3세였다. 결혼 상태는 기혼이 79.6%였으며 종교는 무교가 31.6%, 불교가 29.1%, 기독교가 28.2% 순으로 많았다. 직위 중 일반간호사가 65.5%를 차지하였고, 월 평균 임금은 200~250만원 미만이 49.0%, 150~200만원 미만이 35.4%였다. 근무형태는 3교대 근무 38.8%, 고정근무가 28.6%, 상근근무가 23.3% 순으로 많았다. 하루 평균 근무시간은 8시간이 74.3%였고, 총 임상경력은 3~10년 미만, 15년 이상이 32.5%였다. 요양병원 총 경력은 1~5년 미만이 50.0%, 5~10년 미만이 32.0%로 나타났다. 현재 부서경력은 1~5년 미만이 51.9%였으며, 현 근무기관의 총 환자 수는 150~250명 미만은 48.1%로 나타났다. 담당 환자 수는 50~100명 미만이 51.9%로 많았고, 노인과의 거주경험은 '없다'가 77.7%, 노인을 위한 봉사활동은 '없다'가 51.9%, 치매에 대한 교육경험이 '있다'가 76.7%로 나타났다[Table 1].

### 3.2 대상자의 치매 문제행동 간호에 대한 부담, 소진 및 직무만족도의 정도

대상자의 치매 문제행동의 경험 빈도는 평균평점 1.65±0.42(척도범위 : 0~3)로 이는 한 달 동안 4~5번 정도이며, 일주일에 2번 정도 나타나는 것을 의미한다. 치매 문제행동의 하위 영역별 빈도를 분석한 결과 초조행동이 평균평점 1.88±0.51로 가장 높았으며, 공격행동이 평균평점 1.48±0.46로 가장 낮았다.

대상자의 치매 문제행동 간호에 대한 전체 부담 정도는 평균평점 1.46±0.48(척도범위 : 0~3)로 중간정도로 힘들게 하거나 간호사 한 명의 도움으로 해결되는 것을 의미한다. 치매 문제행동 간호에 대한 부담 정도를 하위 영역별로 분석한 결과 신체증상이 평균평점 1.58±0.67로 가장 높았으며, 신경증상이 평균평점 1.12±0.59로 가장 낮았다.

대상자의 소진 정도는 평균평점 2.53±0.61(척도범위 : 1~5)로 중간보다 낮게 나타났으며, 하위영역 중 신체적 소진이 평균평점 2.70±0.80이 가장 높았다.

대상자의 직무만족도 정도는 평균평점 2.87±0.45(척도범위 : 1~5)로 중간보다 낮게 나타났다. 하위영역별 분석한 결과는 상호작용 영역이 3.67±0.60로 가장 높았고, 보수 영역은 평균평점 2.58±0.68로 가장 낮았다 [Table 2].

### 3.3 대상자의 제 특성에 따른 직무만족도의 정도

대상자의 제 특성에 따른 직무만족도의 정도는 연령 (F=10.94,  $p<.001$ ), 종교(F=2.56,  $p=.040$ ), 월 평균임금 (F=3.20,  $p=.014$ ), 하루 평균 근무시간(F=4.08  $p=.018$ ), 총 임상경력(F=3.95,  $p=.009$ ), 담당 환자 수(F=4.32,  $p=.015$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

사후검증 결과 연령에서 50세 이상인 군이 직무만족

Table 1. General Characteristics of Participants

(N=206)

Characteristics	Category	n(%)	M ± SD (Min, Max)
Gender	Female	203(98.5)	
	Male	3(1.5)	
Age (year)	< 30	26(12.6)	41.8±9.3 (22.0, 60.0)
	30 ~ 39	63(30.6)	
	40 ~ 49	77(37.4)	
	≥ 50	40(19.4)	
Marital status	Married	164(79.6)	
	Single	38(18.4)	
	Divorced, Widowed, Separated	4(1.9)	
Religion	None	65(31.6)	
	Buddhism	60(29.1)	
	Christian	58(28.2)	
	Catholic	19(9.2)	
	Other	4(1.9)	
Education	College	159(77.2)	
	University	38(18.4)	
	Above post graduate	9(4.4)	
Position	General Nurses	135(65.5)	
	Charge Nurses	27(13.1)	
	Above head nurses	44(21.4)	
Average monthly salary (10,000 won)	< 150	16(7.8)	
	150 ~ 199	73(35.4)	
	200 ~ 249	101(49.0)	
	250 ~ 299	11(5.3)	
	≥ 300	5(2.4)	
Working pattern	3-shift work	80(38.8)	
	Regular work	59(28.6)	
	Full time work	48(23.3)	
	Night shift work	13(6.3)	
	2-shift work	6(2.9)	
Average working time per day (hours)	8	153(74.3)	
	9	33(16.0)	
	≥ 10	20(9.7)	
Total clinical experience (year)	< 3	17(8.3)	12.1±7.6 (2.0, 36.0)
	3 ~ 9	67(32.5)	
	10 ~ 14	55(26.7)	
	≥ 15	67(32.5)	
Total experience in long-term care hospitals (year)	< 1	29(14.1)	3.9±2.7 (1.0, 11.3)
	1 ~ 4	103(50.0)	
	5 ~ 9	66(32.0)	
	10 ~ 19	8(3.9)	

Table 1. (Continued)

Characteristics	Category	n(%)	M ± SD (Min, Max)
Experience in current department (year)	< 1	65(31.6)	
	1 ~ 4	107(51.9)	
	5 ~ 9	30(14.6)	
	10 ~ 19	4(1.9)	
Total number of patients in current institution (person)	< 150	12(5.8)	
	150 ~ 249	99(48.1)	
	250 ~ 349	59(28.6)	
	≥ 350	39(17.5)	
Number of patients assigned (person)	< 50	75(36.4)	
	50 ~ 99	107(51.9)	
	≥ 100	24(11.7)	
Experience of living with the elderly	No	160(77.7)	
	Yes	46(22.3)	
Voluntary service for the elderly	No	107(51.9)	
	Yes	99(48.1)	
Educational experience about dementia	No	48(23.3)	
	Yes	158(76.7)	

Table 2. Participants' Level of Burden for Caring Problematic Behaviors in Dementia, Burnout and Job Satisfaction (N=206)

Categories	Items	M ± SD	Min ~ Max	Ranges	
Problematic Behaviors in Dementia :					
Total Frequency	25	1.65±0.42	0.72 ~ 2.92	0 ~ 3	
Total Burden		1.46±0.48	0.08 ~ 2.84		
Aggressive behaviors					
Frequency	6	1.48±0.46	0.00 ~ 2.83		
Burden		1.55±0.57	0.00 ~ 3.00		
Agitative behaviors					
Frequency	6	1.88±0.51	0.67 ~ 3.00		
Burden		1.31±0.62	0.00 ~ 3.00		
Resistive to care					
Frequency	5	1.64±0.55	0.40 ~ 3.00		
Burden		1.56±0.63	0.20 ~ 3.00		
Vegetative symptoms					
Frequency	3	1.63±0.59	0.00 ~ 3.00		
Burden		1.58±0.67	0.33 ~ 3.00		
Neurotic features					
Frequency	3	1.62±0.60	0.00 ~ 3.00		
Burden		1.12±0.59	0.00 ~ 3.00		
Psychotic features					
Frequency	2	1.63±0.61	0.50 ~ 3.00		
Burden		1.32±0.68	0.00 ~ 3.00		
Burnout					
Physical	20	2.53±0.61	1.30 ~ 4.25	1 ~ 5	
Emotional	6	2.70±0.80	1.17 ~ 4.83		
Mental	7	2.56±0.58	1.29 ~ 4.29		
	7	2.35±0.64	1.00 ~ 4.29		
Job Satisfaction:					
Pay	30	2.87±0.45	1.53 ~ 4.07	1 ~ 5	
Autonomy	3	2.58±0.68	1.00 ~ 4.00		
Professional Status	3	2.96±0.58	1.33 ~ 4.33		
Task Requirement	8	3.39±0.54	2.00 ~ 5.00		
Interaction	5	3.07±0.61	1.20 ~ 4.60		
Nurse-Doctor Relationship	3	3.67±0.60	2.00 ~ 5.00		
Administrational support	1	3.42±0.76	1.00 ~ 5.00		
	7	2.92±0.62	1.14 ~ 5.00		

**Table 3.** Level of Job Satisfaction based on Participants's Characteristics (N=206)

Characteristics	Category	Mean ± SD	t or F	p	Scheffe
Gender	Female	94.18±13.50	2.35	.127	
	Male	82.00±5.00			
Age (year)	< 30 <sup>a</sup>	90.58±12.83	10.94	<.001	d>a,b,c
	30 ~ 39 <sup>b</sup>	89.33±12.83			
	40 ~ 49 <sup>c</sup>	94.09±12.94			
	≥ 50 <sup>d</sup>	103.40±11.36			
Marital status	Married	94.09±14.26	0.22	.805	
	Single	93.24±10.20			
	Divorced, Widowed, Separated	97.75±8.46			
Religion	None	90.09±14.32	2.56	.040	-
	Buddhism	94.38±13.36			
	Christian	97.28±12.31			
	Catholic	96.79±13.07			
Education	College	94.09±13.52	0.06	.939	
	University	93.97±12.15			
	Above post graduate	92.44±19.13			
Position	General Nurses	93.13±13.23	0.81	.447	-
	Charge Nurses	95.52±15.13			
	Above head nurses	95.73±13.30			
Average monthly salary (10,000 won)	< 150	95.31±18.18	3.20	.014	
	150 ~ 199	91.63±13.41			
	200 ~ 249	95.92±12.17			
	250 ~ 299	85.57±13.79			
	≥ 300	104.80±10.43			
Working pattern	3-shift work	93.19±13.33	0.49	.740	
	Regular work	94.64±14.14			
	Full time work	94.81±13.37			
	Night shift work	90.92±13.31			
	2-shift work	98.67±12.44			
Average daily hours for duty (hours)	8 <sup>a</sup>	95.46±12.96	4.08	.018	a>c
	9 <sup>b</sup>	91.15±14.04			
	≥ 10 <sup>c</sup>	87.50±14.51			
Total clinical experience (year)	< 3 <sup>a</sup>	98.53±13.06	3.95	.009	d>b
	3 ~ 9 <sup>b</sup>	89.60±12.15			
	10 ~ 14 <sup>c</sup>	95.27±14.49			
	≥ 15 <sup>d</sup>	96.21±13.15			
Total experience in long-term care hospitals (year)	< 1	96.45±11.70	0.67	.570	
	1 ~ 4	93.27±13.90			
	5 ~ 9	93.58±14.00			
	10 ~ 19	98.00±9.65			
Experience in current department (year)	< 1	96.54±11.62	1.28	.284	
	1 ~ 4	92.40±13.89			
	5 ~ 9	94.13±15.62			
	10 ~ 19	94.50±12.12			
Total number of patients in current institution (person)	< 150	89.58±14.43	2.27	.081	
	150 ~ 249	95.99±14.17			
	250 ~ 349	94.03±12.27			
	≥ 350	89.94±12.37			
Number of patients assigned (person)	< 50 <sup>a</sup>	97.56±12.72	4.32	.015	a>b
	50 ~ 99 <sup>b</sup>	92.18±13.54			
	≥ 100 <sup>c</sup>	91.00±13.79			
Experience of living with the elderly	No	93.60±12.75	1.39	.240	
	Yes	95.37±15.85			
Voluntary service for the elderly	No	93.29±13.47	0.04	.840	
	Yes	94.77±13.53			
Educational experience about dementia	No	93.35±12.49	0.94	.333	
	Yes	94.20±13.81			

도의 정도가 높았고, 하루 평균 근무시간은 8시간 군이 10시간 이상인 군보다 직무만족도의 정도가 높았으며, 총 임상경력력은 15년 이상인 군이 3~10년 미만인 군보다 직무만족도의 정도가 높았다. 또 담당 환자가 50명 미만인 군이 50~100명 미만인 군보다 직무만족도가 높았다.

사후검증에서 나타나지는 않았지만 종교에서는 기독교 군이, 월 평균 임금에서는 300만원 이상인 군이 직무만족도의 정도가 높았다[Table 3].

### 3.4 대상자의 치매 문제행동 간호에 대한 부담, 소진 및 직무만족도 정도의 관계

대상자의 치매 문제행동 간호에 대한 부담과 직무만족도의 정도는 미약한 역 상관관계를 보였고( $r=-.256, p=.003$ ), 소진과 직무만족도의 정도는 강한 역 상관관계로 나타났다( $r=-.718, p<.001$ )[Table 4].

### 3.5 대상자의 직무만족도 정도에 영향을 미치는 관련 요인

대상자의 직무만족도 정도에 영향을 미치는 관련요인을 확인하기 위해 직무만족도를 종속변수로 하였으며, 직무만족도의 정도와 상관관계가 있었던 치매 문제행동 간호에 대한 부담, 소진, 그리고 대상자의 제 특성에 따른 직무만족도 정도에서 사후검정 결과 유의한 차이를 보였던 연령, 하루 평균 근무시간, 총 임상 경력, 담당 환자 수를 가변수(dummy variable) 처리하여 독립변수로 설정해 단계적 다중 회귀분석을 실시하였다. 회귀 분석의 가정을 검정하기 위해 Durbin-Watson 값을 구한 결

과 1.708로 오차의 자기 상관이 없었으며, 독립변수간의 다중공선성을 검증한 결과 공차한계(Tolerance)는 0.963으로 0.1이상을 보였고, 분산팽창인자(VIF)가 모두 1.038로 10보다 작아 독립변수간의 다중 공선성 문제는 없는 것으로 나타났고, 직무만족도 모형 검증결과는  $F=176.149(p<.001)$ 로 회귀선이 모델에 적합한 것으로 나타났다.

대상자의 직무만족도 정도에 영향을 미치는 요인으로 는 소진이 57%로 설명력이 가장 높았으며( $\beta=-.735$ ), 치매 문제행동 간호에 대한 부담이 추가되어 전체적으로 직무만족도 설명력은 58%로 나타났다[Table 5].

## 4. 논의

본 연구에서 진행된 요양병원 간호사의 치매 문제행동 간호에 대한 부담과 소진을 중심으로 직무만족도 영향요인에 대해 연구하였다.

요양병원 간호사들이 경험하는 치매 문제행동의 전체 빈도는 최대평점 3점에 평균평점  $1.65\pm 0.42$ 이며, 문제행동 중 초조행동을 경험하는 빈도가 평균평점  $1.88\pm 0.51$ 로 가장 높았다. 이는 동일한 도구를 이용한 Kim[8]의 연구에서 초조영역에 속하는 반복행동과 반복질문 모두가 평균평점 2.7이상 높은 빈도로 나타난 것과 Lim[22]의 시설 치매노인들에게 초조행동 중 ‘같은 질문과 같은 요구를 반복한다’가 평균평점 2.43으로 가장 높게 나온 것과 유사하였다. 이 결과는 치매가 지적능력 및 기억력 상실을 동반하고, 노인의 특성상 단기기억력이 감소되기 때문에 반복적인 행동과 질문을 하는 것이라 생각된다.

**Table 4.** Correlations among Burden for Caring Problematic Behaviors in Dementia, Burnout and Job Satisfaction (N=206)

Variables	Job satisfaction	
	r	p
Burden for caring problematic behaviors in dementia	-.256	.003
Burnout	-.718	<.001

**Table 5.** Factors Influencing Job Satisfaction (N=206)

Variables	R	R <sup>2</sup>	Adj.R <sup>2</sup>	B	SD	$\beta$	t	p	Collinearity	
									Tolerance	VIF
Burnout	.757	.573	.570	-.789	.062	-.735	-12.793	<.001	0.963	1.038
Burden for caring problematic Behaviors in dementia	.766	.586	.580	-.128	.064	-.116	-2.015	.046		

$F=176.149, p<.001, Durbin-Watson 1.708$

또한 요양병원 간호사가 경험하는 치매 문제행동 간호에 대한 부담은  $1.46 \pm 0.48$ 로 중간정도로 나타났다. 부담의 정도는 신체증상이 평균평점  $1.58 \pm 0.67$ 로 가장 높았는데, 2~8명의 노인들이 한 공간에서 함께 생활하는 요양병원의 환경에서 발생한 신체증상은 요양병원 간호사가 치매 문제행동에 적절한 간호수행을 하는 동시에 같은 방내에 있는 다른 대상자들의 안위 도모까지 신경 써야 하므로 간호에 대한 부담이 늘어 날 수밖에 없는 것이 본 연구 결과에 반영되었다고 생각된다.

요양병원 간호사들의 소진 정도는 최대평점 5점에 평균평점  $2.53 \pm 0.61$ 로, 동일한 도구를 이용하여 응급실 간호사의 소진에 대해 연구한 Jo와 Kim[23]의 연구  $3.30 \pm 0.63$  보다는 낮게 나타났다. 이 결과는 생명을 다루는 응급 혹은 급성 질환을 다루는 종합병원에 비해 요양병원은 경우, 입원한 대부분이 만성질환을 가진 노인이며, 이들은 장기적인 입원을 요하는 경우가 많아 당장의 중증도나 응급도는 떨어지나 예상치 못한 상태 변화가 생길 수 있기 때문에 요양병원 간호사들은 근무하는 동안 긴장상태에 있으므로 이런 이유가 소진의 정도에 반영되어 나타났을 것이라 생각된다.

요양병원 간호사들의 직무만족도 정도는 최대평점 5점에 평균평점  $2.87 \pm 0.45$ 으로, 하위영역 중 상호작용이 평균평점  $3.67 \pm 0.60$ 로 가장 높았고, 보수가 평균평점  $2.58 \pm 0.68$ 로 가장 낮았다. 이는 동일한 도구를 이용하여 요양병원 간호사의 직무만족도를 연구한 Lee[15]의 결과와 동일하였다. 상호작용 영역에서 직무만족도의 정도가 높게 나온 것은 고령의 환자가 대부분인 요양병원에서 간호사를 비롯한 다양한 인력들이 환자의 기능을 유지 증진시키기 위해 좋은 팀워크를 형성하여 서로 도우며 일하는 것이 업무 처리에 효율적이며, 이런 것들이 요양병원의 바람직한 조직문화로 자리 잡았다고 생각된다. 반면, 보수의 경우, 요양병원은 종합병원에 비해 침상수가 적으나 병실 회전율은 높지 않고, 포괄수가제가 적용되고 있어 대부분의 경우 국가에서 보조되는 일정 금액과 환자가 내는 병원비로 운영되고 있다. 그러므로 요양병원의 원활한 재정 운영을 위해서는 요양병원 내 가장 많은 비율을 차지하는 간호사의 인건비 지출을 줄일 수밖에 없는 실정에 있다. 이런 이유가 요양병원 간호사의 월 보수에도 영향을 주어 타 병원들에 비해 낮은 보수를 받고 있으며, 본 연구 결과에 반영되었다고 생각된다. 요양병원 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 변인 중

연령에서 50세 이상인 군이 30세 미만인 군, 30~40세 미만인 군, 40~50세 미만인 군보다 직무만족도 정도가 높았다. 이는 50대 이상인 군이 직무 만족이 가장 높았던 Lee[15]의 연구 결과와 동일하였다. 이는 요양병원의 수가 늘어나면서 여자가 대부분인 간호사 집단에서 결혼과 육아에서 벗어나 비교적 자유로워진 50대 이상의 간호사와 유휴 간호사들의 재취업이 늘어났고, 이들이 요양병원에서 다시 일을 시작하면서 느끼는 직무만족들이 본 연구에 나타났다고 생각된다. 또한 하루 평균 근무시간은 8시간인 군이 10시간 이상인 군보다 직무만족도 정도가 높았는데 이는 병원에서 정해진 근무시간 이후에는 자신을 위해 시간을 선용할 수 있는 편을 더 선호하는 것이 결과에 나타났다고 생각된다. 총 임상경력은 15년 이상인 군이 3~10년 미만인 군보다 직무만족도 정도가 높았다. 이는 요양병원 직무 자체가 환자를 파악하고 간호를 제공하는 데 있어 넓은 시야와 안목을 요구하며, 다양한 임상 경험과 의사소통 기술을 요구하기 때문에 임상경력이 15년 이상인 군이 직무만족도의 정도가 높게 나타났다고 생각된다.

요양병원 간호사의 소진과 직무만족도의 정도는 강한 정도의 역 상관관계( $r = -.718, p < .001$ )로 나타났으며, 요양병원 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 가장 설명력이 높은 요인은 요양병원 간호사의 소진으로 57%의 설명력을 보였다. 이 결과는 요양병원 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 소진을 언급한 선행연구가 없어 정확한 비교는 어렵다. 그렇지만 호스피스 간호사를 대상으로 한 Chung과 Han[24]의 연구에서 소진과 직무만족도가 역 상관관계( $r = -.64, p < .001$ )로, 직무만족도에 소진이 52%의 설명력을 가지는 것과 유사한 결과를 나타내었다. 또 임상간호사의 직무만족도에 소진이 20.5% 설명력을 가지는 Han, Park과 Kim[25]의 연구 결과에 비하면 높은 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 대부분의 노인들은 삶의 마지막에서 자신의 일생을 되돌아보며, 자아통합이 이루어지지 않을 때 절망감을 느낀다[26]. 특히 요양병원 내 입원해 있는 대다수의 노인은 자신이 가진 질병으로 인해 무력감을 느끼고, 앞으로 다가올 죽음을 대해 생각하며, 가족들을 그리워하며 시간을 보낸다. 요양병원 간호사의 경우, 노인이 요양병원에 입원하는 순간부터 임종을 맞이하는 순간까지 오랜 시간 함께 생활하며, 노인의 돌봄 제공자이자, 옹호자이며, 조력자로 활동한다. 따라서 그들을 간호하는 간호

사가 느끼는 소진은 장시간 지속적으로 경험한 것이며, 이로 인해 직무만족도가 저하되었을 것이라 생각된다. 또 인력배치에 따른 불명확한 업무부담과 사회적으로 낮은 인식, 당직의가 없는 응급 상황에서 간호사가 독자적으로 판단하고 수행해야 하는 의리적 상황에 대한 긴장감이 요양병원 간호사들의 심리적 불안감과 정신적, 정서적 소진을 가중시켜 직무만족도를 저하한 요인이 되었다고 생각된다[27].

마지막으로 요양병원에 입원한 노인 중에는 집중적인 의료서비스를 필요로 하는 경우, 침상에서 20시간 넘게 생활하며 기본적인 일상생활을 영위할 수 없는 신체기능이 저하된 경우 등 다양한 대상자가 있으며, 그들이 원하는 간호서비스를 제공하기 위해서는 간호사는 짧은 시간 내 여러 가지 역할을 동시에 수행해야 하는 경우가 많다. 그러다 보니 요양병원 간호사는 육체적인 노동이 상당하며, 이로 인해 발생된 신체적 소진이 직무만족도를 저하했다고 생각된다.

그러나 본 연구는 B광역시와 C에 국한하여 요양병원 간호사 206명을 대상으로 하였으므로 연구결과를 확대 해석하기에 제한점이 있으며, 일반화를 위해서는 다양한 시도의 요양병원 간호사를 대상으로 연구하여야 할 것이다. 또 요양병원 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 다양하므로, 여러 가지 요인을 추가한 반복연구가 필요하고, 직무만족도를 높이기 위한 대안 모색과 지속적인 모니터링을 하는 동시에, 소진을 감소시키기 위한 중재 프로그램의 개발과 시행이 필요하며, 그 효과를 검증할 수 있는 실험연구가 필요할 것을 제언한다.

## 5. 결론

본 연구는 요양병원 간호사들의 경험하는 치매 문제 행동 간호에 대한 부담과 소진을 중심으로 직무만족도와 의 관계를 파악하고, 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 수행되었으며, 연구결과 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 소진과 치매 문제행동에 대한 부담으로 전체 설명력이 58%로 나타났다.

본 연구는 요양병원 간호사의 직무만족도에 미치는 영향요인으로 소진과 치매 문제행동 간호에 대한 부담으로 확인함으로써, 요양병원 간호사의 직무만족도를 높이기 위한 기초자료로 활용할 수 있다는 점에서 의의가 있

으며, 이상의 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 요양병원 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 다양하므로, 여러 가지 요인을 추가한 반복연구가 필요하고, 직무만족도를 높이기 위한 대안 모색과 지속적인 모니터링이 필요하다.

둘째, 요양병원 간호사들의 소진과 치매 문제행동 간호에 대한 부담을 감소시키기 위한 중재 프로그램의 개발과 시행이 필요하며, 그 효과를 검증할 수 있는 실험연구를 제언한다.

## REFERENCES

- [1] National Health Insurance Service[Internet], 2014 the First Half Long-term Care Insurance Statistics Annual Report, Cited June 1, 2014, Available From: <http://www.nhis.or.kr/bbs7/boards/B0039/3115>.(Accessed June 1, 2014)
- [2] National Health Insurance Service[Internet], 2014 the First Half Health Insurance Major Statistics Data, Cited September 1, 2014, Available From: <http://www.nhis.or.kr/menu/boardRetriveMenuSet.xx?menuId=F3322>.(Accessed September 1, 2014)
- [3] Korea Ministry of Government Legislation[Internet], Medical Law, Cited March 1, 2015, Available From: <http://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=0&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&query=%EC%9D%98%EB%A3%8C%EB%B2%95&x=0&y=0#liBgcolor7>.(Accessed March 1, 2015)
- [4] Health Insurance Review & Assessment Service [Internet], 2014 Review of Medical Expenses, Cited May 1, 2015, Available From: [http://www.hira.or.kr/dummy.do?pgmid=HIRAA020041000000&cmsurl=/cms/notice/02/1332409\\_24959.html&subject=2014](http://www.hira.or.kr/dummy.do?pgmid=HIRAA020041000000&cmsurl=/cms/notice/02/1332409_24959.html&subject=2014).(Accessed May 1, 2015)
- [5] Korea Health Industry Development Institute[Internet], Elderly Dementia Care Hospital Support Business Performance Assessment, Cited May 1, 2015, Available From: <http://www.khidi.or.kr/board/view?linkId=100348&menuId=MENU00085>.(Accessed May 1, 2015)
- [6] National Institute of Dementia[Internet], Number of people with dementia today, Cited May 1, 2015, Available From: [http://www.nid.or.kr/dementia\\_center/statistics/statistics.asp](http://www.nid.or.kr/dementia_center/statistics/statistics.asp).(Accessed May 1, 2015)
- [7] Dementia Information 365[Internet], What is dementia, Cited May 1, 2015, Available From: <http://www.edementia.or.kr/encyclo/disease#1>, Accessed May 1, 2015
- [8] K. A. Kim, "Deveopment of an assessment tool of problematic behaviors for institutionalized old people with dementia", Unpublished doctoral dissertation, Seoul University, Seoul, 2003.
- [9] J. A. Song, J. W. Park, H. J. Kim, "Impact of Behavioral and Psychological Symptoms of Dementia on Caregiver

- Burden in Nursing Homes", J Korean Gerontol Nurs, Vol.15, No.1, pp.62-74, 2013.
- [10] J. J. OH, "The Experience of Nursing Staff on the Dementia Patients Aggressive Behavior", J Korean Acad Nurs, Vol.30, No.2, pp.293-306, 2000.
- [11] A. M. Pines, E. Aronson, D. Kafry, "Burnout: From Tedium to Personal Growth", New York: The Free Press, 1981.
- [12] E. H. Peek, "A study of the correlation between burnout and job satisfaction levels among nurses", Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul, 1982.
- [13] M. R. Shim, K. H. Kim, "Job Satisfaction, Self-Esteem, and Nursing Task Performance among Registered Nurses and Nurse Assistants in Long-Term Care Hospitals", J Korean Acad Nurs, Vol.16, No.4, pp.446-54, 2010. DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.4.446>
- [14] Health Insurance Review & Assessment Service [Internet], 2012 Long-term Care Hospitals Adequacy Test, Cited May 1, 2015, Available From: [http://www.hira.or.kr/dummy.do?pgmid=HIRAA020041000000&cmsurl=/cms/notice/02/1316521\\_24959.html&subject.\(Accessed May 1, 2015](http://www.hira.or.kr/dummy.do?pgmid=HIRAA020041000000&cmsurl=/cms/notice/02/1316521_24959.html&subject.(Accessed May 1, 2015))
- [15] Y. H. Lee, "A study on Job Stress and Job Satisfaction of Nurses in Long-Term Care Hospital", Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul, 2010.
- [16] M. R. Sung, S. N. Kim, "Stress and Job Satisfaction of Health Care Workers in a Dementia Center", J Korean Gerontol Nurs, Vol.13, No.3, pp.224-32, 2011.
- [17] M. Y. Kim, J. H. Park, K. J. Lee, J. M. Yoon, "The Study on Care Worker's Self-Efficacy, Job Satisfaction and Turnover Intention at Long-Term and Home Care Service Centers", Journal of Welfare for the Aged, Vol.62, pp.361-82, 2013.
- [18] J. W. Shin, J. H. Baek, "A Comparative Study on Job Stress and Job Satisfaction of Long-Term Care Staffs for Physically Disabled Seniors with Rating 1 and for Demented Seniors with Rating 3", Journal of the Korean Gerontological Society, Vol.31, No.4, pp. 1067-81, 2011.
- [19] J. S. Kim, "Knowledge and Care Burden for the Patients with Dementia in Acute Hospital Nurse", Unpublished master's thesis, Soonchunhyang University, Chungnam, 2012.
- [20] P. L. Stamps, E. B. Piedmont, D. B. Slavitt, A. M. Hasse, "Measurement of work satisfaction among health professionals", Medecal Care. Vol.16, No.4, pp.337-52, 1978. DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/00005650-197804000-00006>
- [21] S. A. Park, S. N. Yoon, "Measurement of job Satisfaction of Nurses and Health Workers in Health Centers", J Korean Acad Nurs. Vol.22, No.3, pp.316-24, 1992.
- [22] D. Y. Lim, "Coping with dementia related behavior problems of the elderly and care providers", J Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol.16, No.7, pp.4805-15, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.7.4805>
- [23] H. N. Jo, S. J. Kim, "Relationship of Job Stress, Hardness, and Burnout among Emergency Room Nurses", Journal of the Korean Industrial Nursing Association, Vol.23, No.1, pp.11-9, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2014.23.1.11>
- [24] B. Y. Chung, J. Y. Han, "Influential Factors Related to Job Satisfaction in Hospice Nurses: Focus on Emotional Labor and Burnout", J Korean Acad Nurs Adm, Vol.20, No.3, pp.322-31, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.322>
- [25] K. S. Han, Y. H. Park, S. R. Kim, "The Influence of Stress-related Personality Traits, Hardiness, and Burnout on Job Satisfaction in Nurse", Korean J Str Res, Vol.19, pp.79-87, 2011.
- [26] G. H. Yoon, M. S. Kim, J. H. Kim, K. D. Nam, K. S. Do, K. S. Park, editors, "Introduction to psychology", pp.213-4, Seoul: Hakjisa, 2007.
- [27] H. J. Kim, H. R. Lee, S. O. Choi, "Resilience to Burnout, Self-esteem and Turnover Intention of Nuses in Long-term Care Hospitals", J Korean Gerontol Nurs. Vol.15, No.3, pp.218-26, 2013.

**박 지 원(Park, Ji Won)**

[정회원]



- 2014년 8월 : 고신대학교 일반대학원 간호학과 노인전문간호과정 (간호학 석사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 고신대학교 일반대학원 간호학과 (간호학 박사 재학 중)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 고신대학교 간호대학 전인간호과학 연구소 연구원

<관심분야>

노인간호, 정신간호, 응급간호

**최 은 정(Choi, Eun Joung)**

[정회원]



- 2000년 2월 : 고신대학교 일반대학원 간호학과 (간호학 석사)
- 2010년 2월 : 고신대학교 일반대학원 간호학과 (간호학 박사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 고신대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

정신간호, 호스피스간호