

임상간호사의 감정노동, 긍정자원 및 직무소진에 대한 연구

김수옥¹, 왕미숙^{2*}

¹전남과학대학교 간호학과, ²한서대학교 간호학과

A study on Emotional labor, Positive resources and Job burnout in clinical Nurses

Soo-Ok Kim¹, Mee-Suk Wang^{2*}

¹Department of Nursing, Chunnam Techno University

²Department of Nursing, Hanseo University

요약 본 연구는 임상간호사를 대상으로 감정노동, 긍정자원 및 직무소진의 수준을 확인하고 이들의 관계를 파악하기 위하여 시도되었다. 연구 대상자는 서울소재 일 공립병원에 근무하는 간호사 217명이며, 자료수집은 2014년 10월 6일 부터 10월 30일 까지 실시하였다. 수집된 자료는 PASW statistics 18.0 프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였으며, 빈도, 백분율, 평균, 표준편차, t-test, ANOVA 및 사후검증, Pearson's correlation으로 분석하였다. 감정노동은 5점 중 평균 3.5점, 긍정자원은 5점 중 평균 3.4점, 그리고 직무소진은 5점 중 평균 2.8점으로 나타났다. 감정노동과 직무소진간은 유의한 양의 상관관계($r=.342, p<.001$)를 나타냈고, 긍정자원과 직무소진간은 유의한 음의 상관관계($r=-.606, p<.001$)를 나타냈다. 본 연구 결과는 임상간호사의 직무소진을 예방하기 위하여 긍정자원을 증가시키고 감정노동을 감소시키기 위한 중재 프로그램 개발이 필요함을 보여주었다.

Abstract This study was to investigate the relationships of emotional labor, positive resources and job burnout. The participants were 217 clinical nurses are working on a hospital in Seoul. The mean score of emotional labor, positive resources, and job burnout were 3.5, 3.4, 2.8 respectively. Job burnout showed positive correlation with emotional labor($r=.342, p<.001$) and showed negative correlation with positive resources($r=-.606, p<.001$). The finding of this study indicate a need to develop program to increase positive resources and control the emotional labor in order to prevent job burnout.

Key Words : Emotional Labor, Job Burnout, Nurse, Positive Resources

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근 의료기관은 소비자의 권리향상, 의료에 대한 기대 상승과 의료기관 선택의 다양화 등으로 고객만족을 위해 노력하고 있다. 또한 많은 의료기관은 친절교육을 실시하고 고객만족에 대한 지속적인 평가를 실시하고 있다 [1]. 특히 임상에 있는 간호사는 돌봄 간호의 특성 상 환자의 감정에 공감하며 긍정적인 감정을 표현하고 부정적인 감정을 드러내지 않도록 요구받게 된다 [2].

간호사는 직무를 수행하는 과정에서 자신의 내면 또는 표면 행위가 조직이 요구하는 감정표현과 차이가 있을 때 이를 조절하고자 감정노동을 경험하게 된다 [1,3].

의료기관에서 근무하는 간호사는 간호업무 외에도 다양한 대상자와 만나면서 개인적인 감정표현을 억제하는 조직문화 속에서 감정노동을 더 많이 경험하게 된다. 더구나 최근 간호업무 특성상 환자중심의 치료와 간호는 환자의 감정이 최우선시 되어 감정노동은 심해진다. 대부분의 간호사는 조직이 요구하는 감정을 표현하기 위하여 노력하며 자신의 감정을 억제하는 감정노동은 병원의

*Corresponding Author : Mee-Suk Wang(Hanseo Univ.)

Tel: +82-41-660-1588 email: mswang@hanseo.ac.kr

Received December 5, 2014 Revised(1st January 19, 2015, 2nd February 6, 2015, 3rd February 11, 2015) Accepted February 12, 2015

생산성, 직무만족도 및 고객만족도[4,5], 그리고 직무소진과 조직의 성과에도 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다[2,6,7,8]. 또한 감정노동이 높을수록 직무소진과 이직의도가 높게 나타났다[6,9].

최근 긍정심리학은 개인의 강점을 비롯한 긍정자원 함양을 통해 기능을 최대한 발휘할 수 있도록 도와줌으로써 행복을 증진시킬 수 있다는 것이다[10]. [11]은 긍정자원(positive resources)을 스트레스 상황에서 대처할 수 있는 긍정적인 인지정서조절 전략과 개인의 통제력이라고 하였으며 긍정자원의 요소로 긍정성, 목적 및 희망, 자기 조절에 더하여 사회적 자원으로 사회적 지지와 나눔을 포함하여 도구를 개발하였다. 같은 맥락의 긍정심리역량은 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력을 포함한 긍정적 심리상태를 자원으로 한 개인의 강점을 발휘하는 것이며, 긍정심리자본은 개인이 가지고 있는 사회적 관계 및 그 사람이 내면에 가지고 있는 강점 및 긍정성을 자원으로 보았다[12]. 최근 조직 내 개인의 긍정적 심리상태는 팀이나 조직문화에 의하여 개발되고 촉진될 수 있으며[13] 개인적 긍정심리역량이 조직몰입에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다[4]. 지금까지 긍정심리역량[14]이나 긍정심리자본[15]에 관한 연구가 수행되어 왔으며 긍정심리자본과 조직의 직무열의에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[16]. 그러므로 임상간호사의 긍정자원의 개발 및 태도와 행동을 강화함으로써 감정노동이나 직무소진을 감소하리라 여겨진다. 그러나 임상간호사를 대상으로 한 긍정자원의 요소인 긍정심리역량, 사회적 지지 및 나눔을 포함한 긍정자원에 관련된 연구가 없었다.

소진(burnout)은 장기적인 스트레스에 대한 반응으로 나타나는 태도와 행동의 변화를 의미하며[17,18], 직무소진(job burnout)은 조직에서 부정적인 감정과 대인관계에서 스트레스가 장기간 지속되었을 때 나타나는 반응이다. 조직 내에서 소진을 반복적으로 경험하는 간호사는 업무에 대한 불만족과 부정적인 태도를 가지게 되고, 간호의 질을 저하시키고 직무만족도를 저하시켜 개인 뿐 아니라 조직 성과에도 악영향을 미친다[7,19]. 또한 지속적인 간호사 자신의 심리적 스트레스뿐만 아니라 조직몰입도 및 간호업무 수행에도 악영향을 주어 이직율을 높이게 된다. 특히 감정노동이 심할수록 직무소진이 높은 것으로 나타났다[2,5,21,22]. 따라서 간호사의 심리적 정서적 건강과 조직업무의 효율성을 극대화하기 위해서는 감정노동을 감소시키고 직무소진을 예방하기 위한 중

재가 필요하다. 지금까지 간호사들의 감정노동과 직무소진에 관한 연구는 지속적으로 이루어졌으나[2,9,21] 긍정자원을 도구로 사용하여 감정노동과 긍정자원이 직무소진에 미치는 영향에 대한 연구는 거의 없다.

이에 본 연구는 임상간호사의 감정노동, 긍정자원 및 직무소진의 정도를 확인, 감정노동과 긍정자원 및 직무소진간의 관계를 파악함으로써 긍정자원 강화와 감정노동 감소를 포함한 직무소진 예방프로그램 개발을 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 감정노동, 긍정자원과 직무소진 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 감정노동, 긍정자원 및 직무소진을 파악한다.
- 4) 대상자의 감정노동, 긍정자원과 직무소진 간의 관계를 파악한다.
- 5) 대상자의 직무소진의 영향을 미치는 요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 임상 간호사를 대상으로 감정노동, 긍정자원 및 직무소진의 정도와 관계를 파악하기 위한 서술적 상관연구(descriptive correlational study)이다.

2.2 연구 대상자

본 연구의 대상자는 서울시 S의료원에 근무하는 간호사로 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여할 것을 동의한 230명을 임의 표집하였다. 대상자 표본의 크기는 G* power Ver. 3.1 analysis ware를 이용하여 상관관계 분석을 위해 유의수준 .05, 효과크기 .30, 검정력 .95로 설정하였을 때 최소 표본의 수는 134명으로 산정되었다. 본 연구에서는 탈락률을 고려하여 230부 자료를 수집하였으며 이 중 불성실한 응답 13명을 제외한 217부를 자료분석에 사용하였다.

2.3 연구도구

1) 감정노동

감정노동 정도를 측정하기 위해 본 연구에서는 Morris와 Feldman(1996)연구를 기초로 Kim[24]이 만든 도구를 수정 보완한 Kim[22]의 도구를 사용하였다. 3개의 하위영역으로 감정표현의 빈도 3문항, 감정표현의 주의정도 3문항, 감정의 부조화 3문항으로 총 9문항으로 구성되어 있다. 1점 '전혀 아니다'에서 5점 '매우 그렇다'까지 5점 척도로 점수가 높을수록 감정노동 정도가 높은 것을 의미한다. Kim[22]의 연구에서의 Cronbach's $\alpha=.79$ 이었으며 본 연구에서 Cronbach's $\alpha=.79$ 이었다.

2) 직무소진

소진의 정도를 측정하기 위하여 본 연구에서는 Maslach와 Jackson(1981)에 의해 개발된 MBI(Maslach Burnout Inventory)를 바탕으로 Han[25]이 만든 도구를 수정 보완한 Kim[22]의 도구를 사용하였다. 3개 하위요인으로 정서적 고갈 4문항, 환자에 대한 비인격화 4문항, 개인적 성취감 저하 7문항으로 총 15문항이며, 1점 '전혀 그렇지 않다' 에서 4점 '매우 그렇다' 까지 5점 척도로 점수가 높을수록 긍정자원이 높음을 의미한다. Kim[19]의 연구에서의 Cronbach's $\alpha=.84$ 이었으며 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.90$ 이었다.

3) 긍정자원

긍정자원을 측정하기 위하여 본 연구에서는 Kim 등[15]이 개발한 임상용 간편 긍정자원 측정도구(Clinical Short-form Positive Resouse Test ; POREST)를 사용하였다. 5개 하위요인으로 긍정성 7문항, 목적과 희망 6문항, 자기조절 5문항, 대인관계, 사회적 지지 및 나눔을 측정하는 3문항, 나눔 2문항으로 총 23문항이며 1점 '전혀 아니다' 에서 '5점 '매우 그렇다'까지의 5점 척도로 점수가 높을수록 긍정자원이 높음을 의미한다. Kim 등[15] 연구에서의 Cronbach's $\alpha=.89$ 이었으며 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha=.93$ 이었다.

2.4 자료 수집

본 연구의 자료 수집기간은 2014년 10월 6일부터 10월 30일까지였다. 자료수집 절차는 해당 기관 기관장의 허락을 받은 후 선정기준과 일치하는 대상자에게 연구참여 동의서를 받은 후 구조화된 설문지를 사용하여 실시하였

다. 설문지는 대상자가 직접 읽고 작성하였으며 작성시간은 1회에 약 10분~15분 정도가 소요되었다.

연구 참여자의 윤리적 보호를 위해 연구책임자가 소속된 대학교(승인번호: IRB-2014-09-001)의 기관윤리심사위원회의 승인 하에 연구를 수행하였다. 자료수집 시에 대상자에게 연구의 목적과 절차를 연구 설명서를 가지고 설명하였다. 수집한 자료는 비밀이 보장되며, 연구 목적으로만 사용할 것을 설명하였다. 또한 연구대상자가 자발적으로 참여하기로 동의하였지만 도중에 참여를 거부하거나 자유로이 참여를 중단할 수 있으며, 본 연구에 사용된 연구관련 자료는 1년간 보관되며 이후 파쇄기로 분쇄하여 폐기할 것임을 설명하였다.

2.5 자료분석

수집된 자료는 PASW statistics 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 분석하였다.
- 2) 대상자의 감정노동과 긍정자원 및 소진의 정도는 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 감정노동과 긍정자원 및 소진의 차이는 t-test와 일원분산분석(ANOVA)을 시행했으며 ANOVA로 유의한 차이를 보인 항목에 대해서는 Scheffe test로 사후 검증하였다.
- 4) 대상자의 감정노동과 긍정자원 및 소진의 상관관계를 확인하기 위해 Pearson's correlation coefficient를 구하였다.
- 5) 대상자 직무소진의 영향은 다중회귀(multiple regression analysis)를 이용하여 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

연구대상자의 연령은 20-29세 148명(68.2%), 30-39세 36명(16.6%), 40세 이상33명(15.2%)으로 평균연령은 29.67세로 나타났다. 성별은 여자 213명(98.2%)으로 대부분을 차지하였다. 결혼상태는 미혼이 166명(76.5%), 기혼은51명(23.5%)으로 나타났다. 학력은 전문대졸업 139명(64.1%), 대학졸업62명(28.6%) 및 대학원졸업 16명(7.4%) 순으로 나타났다. 종교에서 종교가 있다는 111명

(51.2%), 없다는 106명(48.8%)으로 나타났다. 근무기간은 1년 미만이 55명(25.3%), 1-5년 95명(43.8%), 5년 이상은 67명(38.7%)으로 나타났으며 동거형태에서 독거는 84명(38.7%), 직계가족과 동거는 133명(61.3%)으로 나타났다.

[Table 1] General Characteristics of Participants

N=217		
Characteristics	Categories	N(%)
Age (year)	<30	148(68.2)
	30-40	36(16.6)
	≥40	33(15.2)
Gender	Male	4(1.8)
	Female	213(98.2)
Marital status	Married	51(23.5)
	Unmarried	166(76.5)
Educational level	3yr College	139(64.1)
	University	62(28.6)
	Master	16(7.4)
Religion	Yes	111(51.2)
	No	106(48.8)
Clinical career (year)	<1	55(25.3)
	1-5	95(43.8)
	≥5	67(38.7)
Living status	Alone	84(38.7)
	With family	133(61.3)

3.2 대상자의 감정노동, 긍정자원 및 직무소진 정도

대상자의 감정노동은 평균 3.53점으로 나타났으며, 하위영역별로 보면 감정표현의 빈도 3.68점, 감정표현의 주의 정도는 3.47점 그리고 감정의 부조화는 3.45점으로 감정표현의 빈도가 가장 높게 나타났다. 긍정자원은 평균 3.46점으로 나타났으며, 하위영역으로는 사회적 지지 3.81점, 목적과 희망 3.47, 긍정성이 3.45점, 자기조절 3.21 점, 그리고 나눔은 3.36점으로 사회적 지지가 가장 높게 나타났다. 직무소진은 평균 2.86점으로 나타났으며 하위 영역으로 정서적 고갈 3.32점, 환자에 대한 비인격화는 2.55점, 개인적 성취감저하는 2.76점으로 정서적 고갈이 가장 높게 나타났다[Table 2].

3.3 일반적 특성에 따른 감정노동, 긍정자원 및 직무소진의 차이 분석

대상자의 일반적 특성에 따른 감정노동은 연령,성별, 결혼, 학력, 종교, 근무기간 및 동거형태에 따라 유의한 차이가 없었다. 대상자의 연령에서는 20대 연령과 30대

[Table 2] Mean score of Emotional Labor, Positive Resources and Job Burnout

N=217

Variables		M	(SD)	Range
Emotional Labor	Frequency of emotional labor	3.68	(.60)	2.0-5.0
	Attentiveness to emotional labor	3.47	(.59)	2.0-5.0
	Mismatch of emotion	3.45	(.57)	2.0-5.0
	Total	3.53	(.48)	
Positive Resources	optimism	3.45	(.50)	1.6-4.9
	purpose & hope	3.47	(.49)	2.0-5.0
	self-control	3.21	(.48)	1.4-4.8
	social support	3.81	(.57)	1.3-5.0
	Care	3.36	(.56)	2.0-5.0
Total	3.46	(.41)		
Job Burnout	Exhausted emotion	3.32	(.87)	1.0-5.0
	Depersonalization of patients	2.55	(.83)	1.0-5.0
	Decrease personall achievement	2.76	(.71)	1.0-4.9
	Total	2.86	(0.64)	

연령이 40대 이상 연령보다 감정노동이 높았으며, 성별에서는 여성이 남성보다 감정노동이 높았으나 유의한 차이는 없었다. 결혼에서는 기혼이 미혼보다 감정노동이 높았으며, 종교유무에 따라서는 감정노동에 유의한 차이는 없었다.

대상자의 일반적 특성에 따른 긍정자원은 연령, 성별, 결혼상태, 학력, 근무기간, 종교 및 동거형태에 따라 유의한 차이가 있었다. 대상자의 연령에서 40세 이상, 남자, 기혼, 대학원졸업자, 종교가 있는 대상자, 경력에서는 4년 이상, 동거형태에서는 독거보다 직계가족과 동거가 유의하게 높았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무소진은 연령, 성별, 결혼상태, 학력, 근무기간 및 동거형태에 따라 유의한 차이가 있었으며 종교에서는 유의한 차이를 보이지 않았다. 대상자의 연령에서는 20대와 30대 연령이 40대 이상 연령보다 직무소진이 높게 나타났다. 성별에서는 여성이 남성보다, 결혼상태에는 미혼이 기혼보다 유의하게 높았다. 학력에서는 대학졸업자가 대학원졸업자보다, 경력에서는 5년 이상보다 5년 미만이 유의하게 높았다. 동거형태에서는 독거가 직계가족과 동거보다 유의하게 높았다 [Table 3].

[Table 3] Differences in Emotional Labor, Positive Resources and Job Burnout according to General Characteristics
N=217

Variables	Category	Emotional Labor		Positive Resources		Job Burnout	
		M(SD)	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)
Age (year)	<30 ^a	3.52(0.45)		3.37(0.45)		3.01±0.59	
	30-40 ^b	3.60(0.56)	.31(.817)	3.50(0.29)	11.51(<.001)	2.77±0.51	23.98(<.001)
	≥40 ^c	3.51(0.52)	a,c<b	3.84(0.53)	a<b,c	2.45±0.58	c<a,b
Gender	Male	3.73(0.44)		3.80(0.07)		2.18(0.44)	
	Female	3.53(0.43)	-.38(.703)	3.46(0.48)	7.36(<.001)	2.87(0.63)	-2.15(.033)
Marital status	Unmarried	3.51(0.47)		3.39(0.44)		2.970(.60)	
	Married	3.60(0.51)	-1.20(.233)	3.69(0.51)	4.01(<.001)	2.47(0.61)	5.20(<.001)
Educational level	3yrCollege ^d	3.53(0.47)		3.41(0.46)		2.93(0.60)	
	University ^b	3.52(0.51)	.10(.901)	3.44(0.43)	10.25(<.001)	2.86(0.67)	10.65(<.001)
	Master ^c	3.58(0.12)	a,b<c	3.95(0.52)	a,b<c	2.19(0.47)	c<a,b
Religion	Yes	3.51(0.48)		3.53(0.39)		2.78(0.61)	
	No	3.53(0.45)	-.62(.901)	3.39(0.51)	2.30(.022)	2.93(0.65)	-1.78(.076)
Clinical career (year)	<1 ^a	3.53(0.44)		3.37(0.47)		3.16(0.63)	
	1-5 ^b	3.52(0.47)	.25(.865)	3.38(0.44)	7.94(<.001)	2.92(0.55)	19.15(<.001)
	≥5 ^c	3.56(0.52)	a,b<c	3.65(0.48)	a,b<c	2.86(0.64)	c<a,b
Living status	Alone	3.52(0.45)		3.36(0.43)		3.05(0.59)	
	With family	3.54(0.50)	-.36(.722)	3.53(0.49)	2.63(.009)	2.73(0.64)	3.69(<.001)

^{a, b, c, d} Scheffe test

3.4 감정노동, 긍정자원 및 직무소진 간의 관계

대상자의 감정노동, 긍정자원 및 직무소진과의 관계를 검증한 결과, 감정노동과 긍정자원은 양의 상관관계를 나타냈으나($r=.025, p<.712$) 통계적으로는 유의하지 않았다. 감정노동과 직무소진은 유의한 양의 상관관계를 나타냈다($r=.342, p<.001$). 긍정자원과 직무소진은 유의한 음의 상관관계를 보였다($r= -.606, p<.001$). 감정노동과 긍정자원간의 하위영역별 관계는 통계적으로 유의한 결과를 나타내지 않았다. 감정노동의 하위영역과 직무소진 간 관계는 감정표현 빈도 ($r=.331, p<.001$) 감정표현의 주의정도 ($r=.343, p<.001$) 감정의 부조화 ($r=.162, p=.017$) 모두 양의 상관관계를 보였으며 통계적으로 유의한 결과를 보였다. 긍정자원의 하위영역과 직무소진간의 관계는 긍정성 ($r=-.646, p<.001$), 목적&희망($r= -.475, p<.001$), 자기조절($r=-.560, p<.001$), 사회적 지지($r=-.375, p<.001$) 및 나눔($r=-.347, p<.001$) 모두 직무소진과 음의 상관관계를 보였으며 통계적으로 유의한 결과를 보였다[Table 4].

3.5 감정노동, 긍정자원이 직무소진에 미치는 영향

감정노동과 긍정자원이 직무소진에 영향을 미칠 것이라는 회귀분석을 실시하기 위하여 종속수의 자기상관과

독립변수 간 다중공선성을 검토하였다. 종속변수의 자기상관은 Durbin-Watson지수를 이용하였으며, Durbin-Watson 지수가 1.900로 나타나 자기상관이 없이 독립적이다. 독립변수 간 다중공선성은 VIF(분산팽창요인) 지수를 이용하였고, 독립변수 간 VIF 지수는 1.001로 10 미만이므로 다중공선성이 없는 것으로 나타났다. 따라서 본 데이터는 회귀분석을 실시하기에 적합하다. 다중회귀분석을 실시한 결과, 감정노동($t=7.36, p<.001$)과 긍정자원($t=-12.67, p<.001$)은 종속변수 인 직무소진에 유의한 영향을 주었다. 즉 감정노동이 높을수록(B=.195) 직무소진이 높아지며, 긍정자원이 낮을수록 직무소진이 높아진다. 이들 변수가 종속변수 행동을 설명하는 설명력은 49.1%(adjR2=.491)이다[Table 5].

본 연구의 회귀모형 적합성 검증은 잔차분석 이용하여 정규성을 검증하였다. 표준된 잔차의 Kolmogorov-Smirnov 검정 결과($z=1.095, p=.182$) 정규성 가정을 만족하는 것으로 나타나 회귀모형이 적합하였다.

4. 논의

본 연구에서 임상간호사의 감정노동은 5점 만점에 3.5점으로 나타나 이는 임상간호사를 대상으로 한 정서노동

[Table 4] Correlation among Variables

N=217

Variables	Job burnout	Positive resources	Purpose & Hope	Self-control	Social support	Care	Frequency of emotional labor	Emotional labor	Mismatch of emotion
Job burnout	1								
Positive resources	-.142*								
Optimism	-.646**								
Purpose&Hope	-.475**	.714**							
Self-control	-.560**	.716**	.746**						
Social support	-.375**	.698**	.602**	.485**					
Care	-.347**	.520**	.526**	.516**	.503**				
Emotional labor	2.77**								
Frequency of emotional labor	.331**	-.090	.009	-.046	.082	-.054			
Emotional labor	.343**	-.118	.091	.018	.070	.061	.552**		
Mismatch of emotion	.162*	.015	.107	.123	.096	.027	.415**	.550**	1

* $p < .05$, ** $p < .001$

[Table 5] Influence of Emotional labor, Positive resources on Job burnout

N=217

Categories	B	SE	β	t	p	VIF
(Constant)	4.046	.318		12.714	<.001	
Emotional labor	0.474	.064	.358	7.361	<.001	1.001
Positive resources	-0.828	.065	-.615	-12.672	<.001	1.001

R=.704, adj. R²=.491, F=105.120, $p < .001$, Kolmogorov-Smirnov z=1.095, $p = .182$

이 3.3점으로 나타난 [1]의 연구결과와 유사하게 나타났으며, 호스피스 간호사를 대상으로 하여 5점 중에 3.0점으로 나타난 [23]의 연구, 임상간호사를 대상으로 3.1점이 나타난[5]의 연구보다 약간 높게 나타났다. 이는 대부분의 간호사가 과다한 간호업무 이외의 의료기관이 요구하는 높은 수준의 서비스를 제공하고 있어 높은 감정노동을 경험하고 있다는 [1]의 연구결과를 뒷받침한다고 볼 수 있겠다. 그러나 간호사가 근무하는 부서나 역할에 따라 달라질 수 있기 때문에 이러한 측면을 고려한 추후 연구가 필요하며, 병원정책이나 평가 등에 따라 감정노동이 달라질 수 있으므로 병원차원의 제도적 관리나 프로그램 개발이 필요하리라 사료된다.

대상자의 긍정자원은 5점 만점에 3.5점으로 나타났다. 긍정자원은 업무나 목표달성 및 조직만족에 긍정적으로 만족하는 것[26]으로 본 연구에서 긍정자원은 긍정역량 뿐만 아니라 자기조절, 사회적 지지를 포함시켰다. 그러나 같은 도구를 사용하여 긍정자원을 측정된 연구가 거의 없어 긍정심리역량 도구로 간호사를 대상으로 측정된 [27]의 연구에서는 긍정성이 6점 중 3.8점, [4]연구에서 6점 중 3.9점으로 본 연구결과 보다 약간 낮게 나타났으며, 간호사를 대상으로 한 [28]의 연구에서는 5점 중 3.7점으로

로 본 연구가 영향을 미치는 것으로 다양한 변인을 고려해야 할 필요성을 제기하며 추후 연구가 필요할 것으로 사료된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 감정노동은 연령, 성별, 결혼, 학력, 종교, 근무기간 및 동거형태에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없어 임상 연구결과보다 다소 높았다. 또한 긍정자원 중 사회적 지지 영역이 5점 만점 3.8점으로 가장 높게 나타났는데 이는 [21]의 연구에서 사회적 지지가 감정노동과 소진, 이직도와의 관계에서 부분 매개효과가 있는 것으로 나타나 사회적 지지가 중요하다 것을 알 수 있다. 그러나 긍정자원에 대한 연구가 시작단계에 있어 동일한 측정도구로 한 선행연구가 없어 비교하는데 한계가 있다.

대상자의 직무소진은 5점 만점에 2.8점으로 나타났다. 이는 임상간호사를 대상으로 5점 중 2.9점이 나타난 [1]의 연구, 5점 중 2.7점이 나타난 [4]연구, 4점 중 2.4점이 나타난 [22]연구와 유사하게 나타났다. 그러나 임상간호사를 대상으로 5점 중 3.6점이 나타난 [30]의 연구, 5점 중 3.2점이 나타난 [2]의 연구보다 높게 나타났으며, 6점 중 2.6점이 나타난 [31]의 연구, 6점 중 2.2점이 나타난 [5]의 연구는 낮게 나타나 본 연구와 차이가 나타났다. 이러한

다양한 결과가 나타난 것은 변화하는 간호환경, 개인적인 특성간호사를 대상으로 한 [1]의 연구결과와 유사하였다. 그러나 임상간호사를 대상으로 한 [23]의 연구에서는 연령, 임상경력 및 직위에서, 호스피스 간호사를 대상으로 한 [5]의 연구에서는 근무병원 전문특성과 직위에서 유의한 차이가 나타나 본 연구와 다소 차이가 있었다. 이는 감정노동이 일반적인 개인적인 요소와 근무 내용이나 근무환경과 관계가 있는 것으로 유추되므로 추후 반복 연구가 요구된다. 감정노동의 하위 영역에서는 감정노동의 빈도가 5점 만점에 3.6점, 감정표현의 주위가 3.4점 그리고 감정의 부조화는 3.4점으로 나타났다. 이는 임상간호사들이 근무 시 감정노동 표현의 빈도가 가장 높게 나타난 [9]의 연구결과와 일치하였다. 이는 간호사의 직무 특성상 인간을 대상으로 정확도를 요구하는 간호업무와 의료환경의 변화에 따라 대상자의 높아진 요구에 부응하기 위한 과정의 결과라고 하겠다. 따라서 감정노동을 감소시키기 위하여 간호사의 허용된 범위 내에서 감정표현을 할 수 있는 조직문화와 환경조성이 필요하다고 사료된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 긍정자원은 연령, 성별, 결혼상태, 학력, 근무기간, 종교 및 동거형태에 따라 유의한 차이가 있었다. 즉, 대상자의 연령에서 40세 이상, 성별에서는 남자, 결혼상태는 기혼, 학력은 높을수록 높아서 대학원 졸업자, 종교를 가지고 있는 대상자, 경력에서는 4년 이상, 동거형태에서는 직계가족과 동거하는 경우에 유의하게 높게 나타났다. 이는 연령이 낮고 경력이 짧은 미혼 여자 간호사일수록 또한 학력이 낮을수록 임상경험이 부족하고 업무능력이 낮을수록 긍정자원이 낮은 것으로 나타났다. 따라서 긍정자원을 높일 수 있도록 신규간호사를 대상으로 조직차원에서 지속적인 교육프로그램제공과 업무능력 향상을 위한 적극적인 전략개발이 요구된다.

긍정자원 하위영역에서는 사회적 지지 3.8점, 목적과 희망 3.4, 긍정성이 3.4점, 자기조절 3.2점, 그리고 나눔은 3.3점으로 사회적 지지가 가장 높게 나타났다. 이는 업무환경에서 개인의 낙관성도 중요하지만 조직구성원의 지지는 직무소진을 완화시켜주는 중요한 요소임을 보여주고 있다[33]. 목표달성에 대한 의지는 사회적지지 보다 다소 낮았으나 업무 시 낙관적으로 인식하는 것으로 볼 수 있었다. 자신에 대한 긍정성은 일의 성취나 역경 극복에 필수적인 내구력으로 자기조절을 요하는 특성들을 강

화시키는 것으로 나타났다[26]. 최근 긍정심리역량 및 긍정성에 대한 연구가 여러 분야에 이루어지고 있으나 동일한 측정도구를 사용한 연구가 거의 없어 본 연구 결과를 비교하는데 한계가 있었다. 그러나 개인과 조직의 목표달성과 조직만족에 긍정적으로 작용하는 교육이나 프로그램 개발을 통해 간호사의 긍정자원을 강화시키는 중재가 필요할 것으로 사료된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무소진은 연령, 결혼상태, 학력, 종교, 근무기간, 동거형태에 따라 유의한 차이가 나타나 [1,28,30,31]의 연구와 유사한 결과를 보였다. 이는 연령이 낮은 신규간호사일수록 병원환경에 대한 적응능력이나 간호업무에 대한 자신감 부족으로 직무소진이 높은 것으로 사료된다[34]. 따라서 간호사의 인력관리 시 신규 간호사의 직무소진을 예방하기 위하여 간호업무를 도와줄 수 있는 멘토나 교육이 선행되어야 할 것이다. 아울러 연령대가 높고 근무경력이 높을수록 직무소진이 낮아 업무를 잘 수행 할 수 있는 것으로 나타났다. 따라서 이들이 조직 내에서 숙련된 간호사로서의 역량을 발휘할 수 있는 기회를 제공하는 것이 필요하다. 또한 학력이 높을수록, 근무경력이 높을수록 조직에서 전문능력에 대한 자신감과 업무 선택의 기회가 더 많고, 종교가 있는 대상자들은 타인에 대한 수용의 힘이 직무소진을 감소시키리라 해석할 수 있다. 또한 기혼 여성은 간호업무와 가정 일을 병행하며 육체적으로는 힘들지만 가족과 함께 함으로써 감정적으로 안정되고 적절한 감정조절을 통해 직무소진이 감소되는 것으로 사료된다. 그러나 [34,35]의 연구에서 연령, 결혼상태, 종교, 교육수준, 직위, 임상경력 등에 따라 소진에 유의한 차이가 없어 본 연구와 상이한 차이를 보였다. 이는 직무소진이 다양한 요인 즉, 업무량의 변화, 환자의 행동, 역할 갈등, 그리고 병원정책이나 목표 달성이라는 특수한 긴장된 상황에 따라 달라질 수 있음을 유추할 수 있다.

대상자의 감정노동과 직무소진은 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다[Table 4]. 이는 감정노동이 높을수록 직무소진이 높게 나타난다는 [1,7,9,21]의 연구결과를 지지하였다. [22,38]의 연구에서는 감정노동 표현과 직무소진은 양의 상관관계를 보여서 내적인 감정과 다른 표면적 감정 행위가 감정에 갈등을 경험하게 되고 결국 직무소진이 증가한다고 하였다. 감정노동은 자신이 경험하는 감정을 조직의 규범에 맞게 조절하려는 개인적인 노력으로[3] 조직의 종사원들은 실제로 경험하는 감정과

조직에서 요구하는 감정표현 사이에 차이가 있을 때 감정노동의 결과인 직무소진이 발생한다[39]. 따라서 간호사 감정노동과 그에 따른 감정표현을 이해하여 직무소진을 감소시키며 직무만족을 높여 간호의 질을 향상시킬 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다.

대상자의 긍정자원과 직무소진 간에는 통계적으로 유의한 음의 상관관계($r=-.142, p<.05$)를 보였으며, 긍정자원의 하위영역인 긍정성, 목적과 희망, 자기조절, 사회적 지지, 나쁨이 높을수록 직무소진이 낮았으므로 나타났다. 이는 자기효능감이 높을수록 소진이 낮다는 [34]의 연구결과와 긍정심리자본이 높을수록 직무탈진이 낮다는 [40]의 연구와 유사하였다. 간호사를 대상으로 긍정자원의 하위영역과 직무소진과의 관계를 확인하는 연구가 부족하여 본 연구결과와 비교하는 것에는 제한이 있지만 긍정심리역량이 높을수록 직무소진이 낮다는 [31]의 연구결과를 지지하는 것으로 긍정적 심리상태들의 복합체인 긍정심리역량이 높으면 부정적 감정이 감소되어 직무소진이 감소될 것으로 사료된다.

연구결과 대상자의 직무소진에 미치는 영향요인으로 감정노동($t=7.36, p<.001$)과 긍정자원($t=-12.67, p<.001$)은 유의한 영향을 나타냈다. 즉 감정노동이 높을수록 ($B=.195$) 직무소진이 높아지며, 긍정자원이 낮을수록 직무소진이 높아진다. 이들 변수가 종속변수 행동을 설명하는 설명력은 49.1% ($adj.R^2=.491$)이다. 지금까지 직무소진에 대한 연구들이 주로 간호사의 직무배타성, 입과워먼트, 이직의도, 자기효능감, 감정부조화, 긍정심리역량, 직무 스트레스와 직무소진와의 관련성을 확인하였지만 [1,2,4,5,18,20,21,22], 본 연구에서는 간호사의 직무소진에 감정노동과 긍정자원이 영향요인임을 확인 할 수 있었다. [15,23]연구에서 호스피스 간호사와 임상간호사들의 직무만족에 소진이 유의한 변수로 나타났으며 감정노동은 부적상관관계를 나타내었다. 또한 상사간호사, 환자와 환자 가족 및 의사의 무례함은 소진에 영향을 주는 것으로 나타났다.

본 연구의 결과를 종합하면, 임상간호사는 업무를 수행하는 과정에서 감정노동 및 직무소진을 경험하고 있으며, 긍정자원이 높을수록 직무소진이 낮아지고 감정노동이 높을수록 직무소진이 높아지는 것으로 나타났다. 따라서 의료기관은 간호사의 직무소진과 감정노동 정도를 인식하고, 감정노동을 감소하고 긍정자원을 강화시키며 직무소진을 예방하기 위한 인적자원관리 및 중재 프로그램

이 제공되어야 할 것이다.

5. 결론

본 연구는 임상 간호사의 감정노동, 긍정자원 및 직무소진의 정도를 확인하고 이들의 관계를 파악하고자 수행하였다.

연구결과 긍정자원, 감정노동 및 직무소진의 정도에서 긍정자원은 3.4점, 감정노동 평균은 3.5점 그리고 직무소진의 평균은 2.8점으로 나타났는데 이는 감정노동이 가장 높게 나타나 간호사들이 업무 중에 경험하는 돌봄 간호의 특성 상 환자의 감정에 공감하며 긍정적인 감정을 표현하고 부정적인 감정을 드러내지 못하여 발생한 감정노동을 사전에 관리함으로 직무소진에 미치는 영향을 최소화할 수 있을 것으로 사료된다.

일반적 특성에 따른 감정노동은 통계적으로 유의한 차이가 없었으나 긍정자원은 40대 이상 연령, 남성, 미혼, 대학원 졸, 종교 있음, 5년 이상 근무, 동거에서 통계적으로 유의하게 높게 나타났으며, 직무소진은 20대, 여성, 미혼, 종교 없음, 전문대졸, 1년 미만 근무경력 및 독거가 통계적으로 유의하게 높았다. 간호사의 감정노동이 직무소진을 높이고 긍정자원이 높아짐에 따라 직무소진이 낮아짐을 확인할 수 있었다.

따라서 임상간호사의 직무소진 예방을 위해 감정노동을 낮추고 긍정자원을 높이는 프로그램개발이 필요하다. 또한 본 연구결과는 임상간호사의 감정노동을 인지하고 긍정자원을 강화시킴으로써 직무소진을 예방하기 위한 인적자원 관리 및 중재프로그램을 개발하는 데 기초자료를 제공할 수 있다. 특히 감정노동과 직무소진을 감소시키는 긍정자원 하위 영역 중에서도 사회적 지지가 중요한 변수로 나타나 개인의 긍정성외에 사회적 지지가 필요함을 시사하였는데 의의가 있다. 그러나 일 지역 병원에 근무하는 임상 간호사를 대상으로 하여 표본추출의 편중이 있어 일반화하기에는 제한점이 있다. 따라서 본 연구결과를 토대로 다양한 환경에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 반복연구가 필요하고, 간호사의 직무소진을 예방하기 위해서는 감정노동을 줄이고 긍정자원을 강화하는 프로그램을 개발하여 그 효과를 검증하는 연구를 제언한다.

References

- [1] H. J. Park, Emotional labor, emotional expression and burnout of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 15, No. 2, pp. 225-232, 2009.
- [2] Y. K. Yang, A study on burnout, emotional labor, and self-efficacy in nurses. *Journal of Korean Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 17, No. 4, pp. 423-463, 2011.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2011.17.4.423>
- [3] A. R. Hochschild, *The managed heart : commercialization of human feeling*. Berkeley, CA: University of California Press. 1983.
- [4] J. O. Ko., S. K. Park, M. H. Lee, Factors affecting burnout among clinical nurses according to positive psychological Capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 19, No. 2, pp. 304-314, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.2.304>
- [5] K. J. Lee, E. Lee, The relationship of emotional Labor, empowerment, job burnout and turnover intention of clinical nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 20, No. 2, pp. 130-142, 2011
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.2.130>
- [6] S. E. Park, An empirical study on the relationships among employees' received display rule demands, emotional dissonance, and their psychological responses. *korean Academy of Organization and Management*, Vol. 32, No. 1, pp. 25-5, 2008.
- [7] 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.
- [8] Y. N. Kim, The effect of the emotional labor of social care service workers on their burnout level. *Korean Journal of Social Welfare Research*, Vol. 37, pp. 123-148, .2013.
- [9] D. S. Byun, Y. H. Yom, Factors Affecting The Burnout of Clinical Nurses-Focused on Emotional Labor. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 15, No. 3, pp. 444-454, 2009.
- [10] M. E. P. Seligman, M. Csikszentmihalyi, Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, Vol.55, No.1, pp.5-14, 2000.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- [11] S. Y. Kim, J. A. Min, H. J. Her, J. H. Chae, The development and validity of clinical short-form positive resources test: POREST). *Journal of Korean Stress*, 2014. Under Evaluation.
- [12] F. Luthans, C. M. Youssef, Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, pp. 321-349, 2007.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0149206307300814>
- [13] K. H. Lim, J. H. Hahn, A multi-level analysis of the individual and team-level effects on psychological capital. *The Knowledge Management Society of Korea*, Vol. 13, No. 5, pp. 91-111. 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.15813/kmr.2012.13.5.005>
- [14] D. S. Lee, Y. D. Choi, A study on the antecedents and consequences of positive psychological capital in organizations. *Korean Management Review*, 39, pp. 1-28, 2010.
- [15] S .Y. Kim, J. K. Kim, K. O. Park., Path Analysis for workplace incivility, empowerment, burnout and organization commitment of hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 19, No. 5, pp. 555-564, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.5.555>
- [16] A. R. Oh, K. K. Park, A Study on the positive psychological capital and job engagement and employees' job behavior. *Korean Academic Society of Business Administration*, pp. 1311-1344, 2014.
- [17] R. C. Goter, G. Albrecht, J. Hoogstraten, J. Eijkman, Factorial validity of the Maslach burnout inventory-Dutch version among dentists. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.20, pp. 209-217, 1999.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199903\)20:2<209::AID-JOB984>3.3.CO;2-P](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199903)20:2<209::AID-JOB984>3.3.CO;2-P)
- [18] D. S. Byun., Factors affecting the burnout of clinical nurses-focused on emotional labor. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 17, No. 4, pp. 423-463. 2009.
- [19] S. P. Kim, S. J. Yoon, Emotional labor: The evaluation and alternatives of commercialization of human feelings. *Yonsei Business Review*, Vol. 39, No. 2, pp. 205-234. 2002.
- [20] G. S. Yoon, S. Y. Kim, Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 16, No. 4, pp. 507-516, 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2010.16.4.507>
- [21] C. M. Ko, A. Y. Lee, The mediating effect of emotional dissonance in the relationship between

- emotional labor and burnout among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 19, No. 5, pp.647-657, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.5.647>
- [22] I. S. Kim, The Role of self-efficacy and support in the relationship between emotional labor and burnout, turnover intention among hospital nurses. *J. of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 15, No. 4, pp. 515-525. 2009.
- [23] 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. 322-331, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.322>
- [24] M. J. Kim, Effect of the hotel employee's emotional labor upon the job-related attitudes. *Journal of Tourism Sciences*, Vol. 21, No. 2, pp. 129-132. 1998.
- [25] J. H. Han, A study on the impact of the emoyional labor on burnout of service employees. Unpublished master's thesis, Pukyong National University, Pusan. 2008.
- [26] Y. S. Kim, Y. J.. Baek, Relationship between positive psychological capital and social capital and individual creativity. *Organizational and human resource management research*. Vol. 38, No. 1 , pp. 93-122. 2014.
- [27] M. Y. Lee, K. H. Kim, Influence of head nurses transformational leadership on staff nurses psychological well-being, stress and somatization : focused on the mediating effect of positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 18, pp. 166-175. 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2012.18.2.166>
- [28] H. J. Ryu, The relationship among positive psychological capital, job characteristics and organizational characteristics of large corporation employees. Unpublished master's thesis, Seoul National University, 2012.
- [29] S. M. Park, I. S. Jang, J. S. Choi, Affecting factors of nurses' burnout in secondary general hospitals. *J. Korean Acad Nurs Adm*. Vol. 17, No. 4, pp. 474-483, 2011.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2011.17.4.474>
- [30] S. R. Kim, H. Y. Kim, J. H. Kang, Effects of type D personality on compassion fatigue, burnout, compassion satisfaction, and job stress in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 20, No. 3, pp. 272-280. 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.272>
- [31] J. O. Ko, Influence of clinical nurses emotional labor on happiness in workplace. *JKCA*. 2013.
- [32] S. M. Wi., Y. J. Yi., Influence of emotional labor on satisfaction, to leave, and nursing performance of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 18, No. 3, pp. 310-319, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2012.18.3.310>
- [33] H. S. Choi, H. Y. Lee, M. G. Jeong, The effect of emotional labor on job stress: Focused on the manager's adjustment. *Journal of Foodservice management Society of Korea*, Vol. 15, pp. 433-60, 2012.
- [34] Y. K. Yang, A study on burnout, emotional labor, and self-efficacy in nurse. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 17, No. 4, 507-516, 2010.
- [35] S. R. Kim, H. Y. Kim, J. H. Kang, Effect of type D Personality on compassion fatigue, burnout, compassion satisfaction, and job stress in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 20, No. 3, pp. 272-280, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.272>
- [36] K. J. Jung, S. W. Byun, Nurse's burnout research throughout the past 10 years in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 15, No. 3, pp. 305-313, 2009.
- [37] J. H. Yang, H. Y. Jung, Relationship between violence response, coping, and burnout among emergency department nurses. *Journal of Korean Academy Fundam Nurs*, Vol. 16, No. 1, pp. 103-111, 2009.
- [38] H. G. Kwon, B. G. Park, The effects of surface and deep acting of emotional dissonance and job attitudes. *Korean Academy of Human Resource Management*, Vol. 18, No. 1, pp. 311-325. 2011.
- [39] H. S. Choi., O. H. Kim, H. C. Lim, The effects of job characteristics and individual emotional characteristics to emotional labor in the service industry. *Journal of Management*, Vol. 19, No. 5, pp. 1943-1966, 2006.
- [40] H. J. Kim, T. Y. Yu, The effect of job overload on job burnout: The Mediating Effect of Positive Psychological capital and moderating effect of social support and personality *Korea psychology: The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 26, No. 2, pp. 317-340, 2013.

김 수 옥(Soo-Ok Kim)

[정회원]



- 2003년 2월 : 한양대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 1996년 3월 ~ 현재 : 전남과학대학교 간호학과 부교수

<관심분야>

노인간호, 임상간호, 질적연구

왕 미 숙(Mee-Suk Wang)

[정회원]



- 1981년 6월 ~ 2014년 2월 : 서울의료원 근무
- 2005년 8월 : 한양대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 한서대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

임상간호사, 여성건강, 노인간호