

임상간호사의 이직의도에 미치는 업무소진과 사회지능의 탐색 연구

박해인*, 이경희**

창신대학교 간호학과*, 계명대학교 간호대학·간호과학연구소**

The effects of Social Intelligence and Burnout on Turnover Intention in Nurses : An exploratory study

Hae-In Park*, Kyunghye Lee**

Dept. of nursing, Changsin University*

College of Nursing·Research Institute of Nursing Science, Keimyung University**

요약 본 연구는 임상간호사의 업무소진과 사회지능이 이직의도에 미치는 조절효과를 탐색하기 위한 서술적 조사 연구이다. 자료 수집은 J시, D시에 소재한 대학병원과 종합병원에서 근무하는 임상간호사 188명을 대상으로 2015년 8월 3일에서 9월 1일 까지 진행하였다. 연구도구는 사회지능, 소진, 이직의도 척도를 사용하였다. 자료 분석은 실수와 백분율, 평균 및 표준편차, t검증, 일원변량분석, Pearson 상관관계, 위계적 조절 회귀분석을 이용하였다. 대상자의 이직의도는 학력, 연령, 간호직 추천, 근무연수, 직위에 따라 유의한 차이를 보였고, 사회정보는 직위에 따라, 사회기술은 여가활동, 교대근무형태, 병원 교육 참여도, 간호직 추천의사 등에 유의한 차이가 있었다, 소진은 사회정보와 부적상관계가 있고, 이직의도, 사회기술, 사회적 인식은 정적 상관관계가 있다. 이직의도에 소진은 높은 영향력을 보였고, 업무소진과 이직의도간의 사회지능은 조절효과가 나타나지 않았다. 학습지능인 사회지능이 간호사의 업무소진과 이직의도와 관계를 탐색하는데 연구 의의를 두며 사회지능 향상을 위한 디지털 융합 교육 프로그램의 개발 필요성을 제언한다.

주제어 : 간호사, 이직의도, 사회정보, 사회기술, 사회인지, 소진

Abstract This study was aimed to identify the effects of social intelligence and burnout on the turnover intention in nurses as a descriptive study. The data were collected between August 3 and September 1, 2015. A total of 188 nurses working at university medical centers and general hospitals located at J city and D city were participated. The collected data were analyzed using frequency, mean and standard deviation, t-test, ANOVAs, Pearson's correlation coefficients and hierarchical regression analysis. In turnover intention, there were significant differences in education, age, job preference of nurse, work period and position. Burnout showed significant effect in social intelligence and turnover intention. Social intelligence did not have control effect between turnover intention and job burnout. This findings suggested that to prevent the nurse's turnover intention, the education for social information, social skill and social awareness has to be programmed for the development of social intelligence.

Key Words : Turnover Intention, Burnout, Social Information, Social Skill, Social Awareness, Nurse

Received 21 February 2016, Revised 23 March 2016

Accepted 20 April 2016, Published 28 April 2016

Corresponding Author: Kyunghye Lee

Email: khl645@kmu.ac.kr

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ISSN: 1738-1916

1. 서론

1.1 연구의 필요성

간호사는 간호도구로서 자기 자신을 이용하여 스스로 자신의 내면의 힘을 인식하고 확고한 간호철학을 바탕으로 간호대상자의 삶의 잠재력을 활성화하고 회복하도록 생동력을 발휘시켜주는 전문가이다. 환자 자신의 삶을 스스로 극복하고 조절하도록 도우며 대상자와 공감함 통해 이루어지는 것이 간호이다[1].

간호사는 의사와 더불어 환자 간호에 중추적인 역할을 담당하고 있으며 의료기관의 전체 인력 중 40%이다 [2]. 2013년 병원간호사회 보고서에 의하면, 병원 간호사의 이직율 13.7%로 높다. [3]은 간호사의 업무의 특징은 환자, 보호자, 의료기관 종사자들과의 관계 속에서 업무를 수행하므로 대인관계 갈등이나 과중한 업무로 높은 스트레스에 노출되어 있다고 하였다.

간호현장에서 간호사가 신체적 정신적 피로감을 느끼는 것을 소진이라 한다[4]. [5]의 연구에 의하면 낙관성은 소진을 감소시키며 개인적인 성취와 상관관계 있으며 소진을 예방하기 위해서 낙관적인 요소를 증가시키면 감소할 수 있다고 한다. 간호사의 심리적 지지는 긍정적인 영향을 미치며 소진은 부정적인 영향 미치므로 긍정적인 힘을 실어 직장 환경 수준을 향상시키면 소진을 방지하여 간호사를 격려 할 수 있다[6].

이직 자체는 개인적 요인들에 의해 영향을 받더라도 이직의도에는 인구 특성과 같은 개인적 요인들보다 조직 스트레스, 리더십 등 조직적 요인들에 더 큰 영향을 받는다고 한다[7]. 간호사의 이직의도는 간호사가 인식하는 감정적인 요인, 물리적 요인, 환자와 보호자, 사회적 지원 및 자율성이 이직율에 영향을 미치며, 사회적 지원 및 개발의 기회를 제공하면 능률에 영향을 미친다[8]. 간호사의 업무 효율성을 높여 이직률을 감소 할수록 환자의 안전에 대한 인식도 높아진다고 하였다[9]. 간호사의 이직 현상은 재정적 손실, 환자간호의 질 저하, 동료직원의 사기저하, 조직의 효율성과 생산성 저하 등의 결과를 초래하기 때문에 관리자의 관심 영역이다. 간호사는 다양한 대상자들을 간호하며 간호조직에서 업무를 수행하므로 다른 사람들과의 관계에서 친밀감과 신뢰감을 형성할 뿐만 아니라 개인적 능력을 향상시키는데 중요한 지능으로 사회지능이 필요하다[10,11].

다른 사람의 감정과 생각을 이해하고 복잡한 사회적 상황에 참여하여 감정이입, 과장 맞추기, 구체적 감정이입, 사회적 인지 등을 통해 대인관계 및 사회성이 학습되어지는 지능을 사회지능이라고 한다[11]. 존 듀이는 집단 지능인 사회지능은 공동체 구성원들이 의사소통을 통해서 배워갈 수 있는 후천적 지능으로 공동체와 공유되는 지능이라고 하였고[11,12]은 인간관계를 유연하게 해주고 업무성과를 월등하게 높여 준다고 하였고, [13]은 효과적인 의사 소통능력은 사회의 상호 작용과 사회관계를 관리하는 것이라고 하였다.

간호사의 서비스 질을 높이면 병원의 효율성 증진과 경쟁력을 높일 수 있다[14,15,16]. 간호사는 대상자의 행동과 기분을 잘 파악하고 정확하게 인식하고 서로 다른 사회적 환경과 특성을 이해하고 대처해야 한다[17]. 서비스의 질적 향상과 환자 만족에 대한 요구가 높아지면서 간호사의 감정적인 표현을 조절하고 통제하는 노력이 요구되고 있다[18]. 업무 스트레스나 조직 갈등, 열악한 환경으로 동일하게 업무 소진을 경험하거나 이직을 경험하는 것은 아니므로 부정적 직무환경에서도 소진과 이직을 완충해주는 조절변인이 있음을 의미한다[19]. 간호사의 업무소진과 이직의도를 완화시켜 주는 조절변인이 사회지능이라 생각한다.

사회지능은 조직 사회에서의 이해와 공감을 통한 조화로운 인간관계를 통해 고객과의 인간관계를 형성하는 관리능력인 사회지능이 높을수록 개인 및 조직의 성과가 높다[20]. 친절하고 공감적이며 협조적이며 배려심이 깊은 사람의 친화성은 삶의 만족도에 영향을 주며 사회지능이 긍정정서에 영향을 미친다[21]. 사회지능에 관한 국외 선행 연구는 1920년 Thorndike가 사람들과의 관계에서 지혜롭게 행동하기 위한 사람의 능력이라고 정의하면서 사회지능의 개념에 대한 연구가 이루어져 왔으며 최근 지도자의 사회지능에 대한 연구[22], 대학생 대상 도구개발에 대한 연구와 사회 지능, 감정 지능이 문화지능과의 관계에 관한 연구[7], 청소년 학업성적과 사회지능에 대한 연구[23], 사회지능 개발을 위한 중재 연구 등이 활발히 이루어지고 있다[24].

국내 선행연구는 주로 아동 청소년 대상으로 자아 효능감[25], 정신지체아와 발달장애 대상으로 사회지능의 역할에 관한 연구[25,26], 호텔 종사원, 리조트 종사원, 승무원등의 서비스 종사자들 대상으로 사회지능이 업무 성

과에 미치는 영향 등에 관한 연구와 지도자의 리더십과 충성도에 사회지능이 미치는 연구[12,27,28,29], 노인대상으로 사회지능이 행복에 미치는 영향[30], 대학생을 대상으로 자기성취감과 교우관계에 관한 연구[31] 대학생과 아동을 대상으로 측정도구 신뢰도 타당도에 관한 연구[32,25].)가 이루어지고 있다.

간호사는 환자, 보호자, 동료 등 다양한 대상자들을 돌보며, 자기 자신의 감정 상태뿐만 아니라 상대방의 감정 상태 행동 등을 파악하여 직, 간접인 의료 서비스를 간호제 제공하는 전문가이다. 그러나 임상현장에서 리더로서 역할을 담당하는 간호사의 사회지능에 대한 연구는 미흡하다.

본 연구자는 간호사의 업무소진과 이직률을 관리하기 위해 사회지능이 업무소진과 이직에 어떤 영향을 미치는지 알아보고자 하며 이를 토대로 디지털 융합을 통한 사회지능 향상 프로그램을 개발 및 적용하는 근거를 마련하고자 한다.

1.2 연구 목적

본 연구자는 간호사의 사회지능이 업무소진과 이직의도에 어떤 영향을 미치는지 파악하고자 하는 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 연구 도구의 요인분석을 통하여 신뢰도, 타당도를 확인한다.
- 2) 연구 대상자의 일반적 특징을 확인한다.
- 3) 연구 대상자의 일반적 특징과 소진, 사회지능, 이직의도의 차이를 확인한다.
- 4) 연구 대상자의 소진, 이직의도, 사회지능간의 상관관계를 확인한다.
- 5) 간호사의 이직의도에 미치는 소진과 사회지능의 조절효과를 확인한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 가설

본 연구는 병원 간호사 이직의도와 업무소진의 영향관계에 있어서 사회지능이 조절작용을 할 것이다.

2.2 연구 대상자

본 연구를 위해 계명대학교 IRB 승인을 받아 J시와 D시에 소재하는 300병상 이상의 2차,3차 의료 기관을 직접 방문하여 간호부의 승인을 받았다. 설문지 작성 전에 대상자의 윤리적 측면을 고려하여 서면으로 연구의 목적을 설명하고 연구 참여 동의를 받았다. 연구자의 동의서는 연구 목적, 대상자의 익명성, 비밀 보장 및 연구 철회등의 내용이 포함 하였고, 연구 자료는 연구 목적 이외의 다른 목적으로 사용하지 않을 것을 설명 했다.

표본의 수를 구하기 위해 G*Power 3.1.2 프로그램을 활용하여 반복측정 분산분석에서 검증력($1-\beta$) = .90, 유의수준(α)= .05, 효과크기 (d) =.25, 계산한 결과 Total sample size 172명이었으므로 본 연구에서 설문지 220부 배부하여 188부 수거하였다. 표본 수는 충분히 만족하였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 사회지능 (Social Intelligence)

사회지능의 개념은 Thorndike(1920)가 처음 소개하여 지능을 추상적 지능, 기계적 지능, 사회적 지능으로 분류하여 사회지능을 하나의 독립된 지능으로 간주하여 타인에 대한 인지적인 이해와 타인의 행동에 초점을 두고 사회적 단서를 이해하고 사회적 인간관계 속에서 현명하게 행동하는 능력이라고 하였다. 노르웨이 트롬스 대학의 Silvera, Matinussen, & Dahl(2001)이 개발한 트롬스 사회지능 척도는 21문항으로 ‘사회적 정보처리’ ‘사회적 기술’ ‘사회적 인식’으로 구성된 7점 척도로 Cronbach’s alpha=.79~.86이었고, 본 연구 측정변수 척도 순화 과정을 통하여 일부 항목을 제거하였다. 타당도 검증하기 위하여 탐색적 요인 분석을 실시하였다. 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위해서 최대우도를 사용하였으며, 요인 적재치의 단순화를 위하여 사각회전 방법인 직적 오블리민을 채택하였다. 본 연구에서의 문항의 선택기준은 고유값(eigen value)은 1.0이상, 요인 적재치는 0.40이상을 기준으로 하였다. 사회지능 선행 연구와 동일하게 3개 요인으로 구분되었으며 신뢰도 검증을 거쳐 신뢰도가 낮은 변수 제외하여 총 14개 문항 신뢰도 타당도 검증에서 Cronbach’s alpha=.683이었다.

2.3.2 소진 측정도구(Burnout)

소진은 Freudemberger(1974)에 의해 처음으로 소개되

어, Maslach(1982)이 개인이 직업에서 만성 감정적인 스트레스 까지 영향을 미치는 것을 피로감이라 하였고, 피로감은 신체이고, 정신이고 감정적인 '소진' 상태라고 정의 하였다. Malach(2005)은 Burnout Measure short Version(BMS)를 개발하였다. 10문항 '신체적 탈진' '정서적 탈진' '정신적 탈진'으로 구성된 7점 척도로 Cronbach alpha=.86이었고, 본 연구의 Cronbach's alpha=.93 이었다.

2.3.3 이직의도 측정도구(Turnover intention)

Lawler(1983)가 직무 불만족에 대한 반응으로써 현 직장에서 타 직장으로 옮기려는 의도 또는 타 직종으로 전환하려는 성향을 의미라고 정의하였고, 개발당시 사용한 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha=.87이었고, 본 연구의 Cronbach's alpha=.89이었다.

2.4 자료 수집 방법

본 연구의 자료 수집기간은 2015년 8월 3일 부터 9월 1일 까지 1개월간 하였다. 간호부에 직접 방문하여 연구의 필요성을 설명하고 설문지 배부 허가를 받은 후 병동 수간호사를 통해 배부하였고, 설문지 수거는 직접 간호부 방문하여 수거 하였고 일부 설문지는 우편으로 수거 하였다. 본 연구의 참여자에게 소정의 감사의 표시로 선물을 제공하였다.

2.5 자료 분석 방법

수집한 자료는 SPSS 22.0프로그램을 이용하여 연구 대상자의 일반적 특성을 빈도분석과 기술 분석을 실시하

였고, 사회지능에 대한 탐색적 요인분석을 실시하고 소진과 사회지능, 이직의도에 대한 통계는 T-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient을 실시하였고, 조절 회귀 분석을 실시하였다.

3. 연구 결과

3.1 사회지능의 요인분석

본 연구에서 사회지능 측정변수는 척도 순화 과정을 통하여 일부 항목을 제거하였다. 타당도 검증하기 위하여 탐색적 요인 분석을 실시하였다. 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위해서 주성분분석을 사용하였으며, 요인 적재치의 단순화를 위하여 사각회전 방법인 직접 오블리민을 채택하였다. 본 연구에서의 문항의 선택기준은 고유값(eigen value)은 1.0이상, 요인적재치는 0.40이상을 기준으로 하였다. 사회지능 선행 연구와 동일하게 3개 요인으로 구분되었으며 총 21개 문항 중 4개 문항이 이론 구성에 맞지 않게 적제 되어 제거하고 최종적으로 17개 문항을 분석에 이용하였다<Table 1>.

3.2 연구 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성으로 근무연수 1년 이상~3년 미만 40(21.3%)로 가장 많았고, 직위는 일반간호사 163(86.7%)이며, 근무지 내과 병동 46(24.5%) 가장 많았고, 종교가 없다, 110(58.5%)였고, 학력은 대졸 97(51.9%), 연봉은 2400~3200만원 미만인 52(28.0%)차지 하였고, 의

<Table 1> The dimensional structure of social intelligence

Subordinate concept	item	factor loading	Communality	eigen value	Variance explained(%)	KMO & Bartlett's ²	Cronbach's alpha
Social Information	SQ1	.75	.56	4.62	27.17	.84 479.76	.848
	SQ2	.69	.52				
	SQ3	.67	.46				
	SQ4	.79	.64				
	SQ5	.69	.58				
	SQ6	.76	.61				
	SQ7	.72	.52				
Social Skill	SQ11	.80	.65	2.96	17.43	.81 414.23	.775
	SQ12	.72	.53				
	SQ14	.71	.54				
	SQ17	.82	.68				
Social Awareness	SQ18	.85	.72	2.26	13.29	.75 255.16	.802
	SQ19	.67	.47				
	SQ21	.81	.67				

〈Table 2〉 General characteristics

(N=188)

		n	%
Working period	1>	14	7.4
	1~3>	40	21.3
	3~5>	23	12.2
	5~7>	14	7.4
	7~10>	26	13.8
	10~15>	26	13.8
	15~20>	17	9.0
	20~25>	16	8.5
	>30	12	6.4
Position	Staff nurse	161	85.6
	Charge nurse	15	8.0
	Head nurse	12	6.4
Age	20s	75	39.9
	30s	66	35.1
	40s	35	18.6
	50s	12	6.4
Nurse unit	medicine ward	46	24.5
	surgical ward	31	16.5
	neurological ward	5	2.7
	obstetrics and gynecology	10	5.3
	pediatrics	30	16.0
	Psychiatry	34	18.1
	ICU	9	4.8
	Emergency Room	19	10.1
Religion	Other (outpatient, Billed)	4	2.1
	Have not	110	58.5
	have	78	41.5
	Catholic	19	10.1
	Christianity	33	17.6
Education level	Buddhism	27	14.4
	College	61	32.6
	Graduates	97	51.9
	Master	29	15.5
Salary	2400>	21	11.3
	2400~3200>	52	28.0
	3200~4000>	33	17.7
	4000~4500>	20	10.8
	4500~5000>	14	7.5
	>5000	46	24.7
Hospital	Special hospital	9	4.8
	general hospital	45	23.9
	University hospital	134	71.3
Work cycle	No	52	27.7
	Yes	136	72.3
Leisure	No	67	35.6
	Yes	121	64.4
Leisure time	Everyday	42	22.5
	One time per week	54	28.9
	Two times per month	14	7.5
	Two times per month	10	5.3
	Two times per year	4	2.1
Education	Have not	8	4.3
	Have	180	95.7
Education Participation	Involuntary	112	59.9
	Voluntary	75	40.1
Job preference of nurse	No	118	62.8
	Yes	70	37.2

〈Table 3〉 Correlation of Burnout, Turnover Intention and social intelligence

	Burnout	Turnover intention	Social Information	Social Skill	Social Aawareness
Burnout	1				
Turnover	.523**	1			
Social Information	-.169*	-.063	1		
Social Skill	.399**	.129	-.010	1	
Social Aawareness	.337**	.150*	-.082	.610**	1

료기관은 대학병원 134(71.3%)였다. 여가 한다 121(64.6%)로 대답하였고, 병원 내 교육 180명(95.7%)가 교육을 하고 있고, 교육 참여의 자율성 유무에 112(59.9)가 비자발적이라고 대답하였다. 간호직 추천하지 않는다 118(62.8%)가 응답 하였다<Table 2>.

3.3 대상자의 소진, 이직의도, 사회지능의 상관관계

대상자의 탐색적요인 분석과 신뢰도 검정을 통해 업무소진, 이직의도 사회적 정보, 사회적 기술, 사회적 인식 간의 상관관계를 분석하였다.

업무소진은 사회적 정보($r=-.169, p<.005$)는 통계적으로 유의한 부적 상관관계를 보였고, 이직의도($r=.523, p<.001$), 사회적 기술($r=.399, p<.001$), 사회적 인식($r=.337, p<.001$)은 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 보였다. 이직의도는 사회적 인식($r=.150, p<.005$)과 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 보였다. 사회적 기술은 사회적 인식($r=.610, p<.001$)과 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 보였다<Table 3>.

3.3 연구 대상자의 일반적 특징과 업무소진, 이직의도, 사회적 정보, 사회적 기술, 사회적 인식의 차이

본 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 업무소진은 학력($F=7.62, p<.00$), 현근무지($F=2.29, p<.01$)로 유의한 차이가 있었고, 이직의도는 종교($F=2.50, p<.017$), 학력($F=7.94, p<.001$), 연령($F=5.65, p<.001$), 간호직 추천 권유($F=7.92, p<.01$), 근무연수($F=4.46, p<.00$), 직위($F=3.42, p<.01$),로 유의한 차이를 보였다. 사회지능의 하위영역 사회적 인식은 유의한 차이를 보이지 않았고, 사회적 정보는 직위($F=5.90, p<.00$)로 유의한 차이가 있었다. 사회적 기술

은 여가활동 유무($F=2.40, p<.04$), 교대근무 유무($F=1.19, p<.02$), 병원 내 교육 참여 자발성 유무($F=2.89, p<.03$), 간호직 추천 권유($F=2.8, 9, p<.00$)와 유의한 차이가 있었다<Table 4>.

3.4 대상자의 소진과 이직의도에 사회지능이 미치는 영향

대상자의 업무 소진, 사회지능이 이직의도에 미치는 요인을 확인하기 위해 위계적 조절 회귀분석을 실시하였다.

조절 회귀분석을 위해 요인분석을 통해 변수 정화과정을 거쳤고, 자가 상관성 검정을 위해 공선성 진단으로 Durbin Watson 2.09로 0과 4의 범위에서 2에 근접하고 있고 Tolerance .926~.972이고 VIF 1.000~1.080으로 공선성 진단에서 상태지수 1.38로 15를 넘지 않아 다중공선성에는 문제가 없었다. 모형 1은 업무소진과 이직의도에 유의한 수준을 보였고($F=69.40, p<.000$), 모형 2는 이직의도와 업무소진과 사회지능에($F=34.77, p<.000$), 모형 3은 상호작용 변수가 위계적 회귀분석 결과 유의한 수준을 나타나 회귀선의 모델로서 적합하다고 할 수 있다($F=23.83, p<.000$). 모형1에서 업무소진이 이직의도에 변량을 27% 설명하고 업무소진이 높을수록 이직의가 높다($t=8.331, p<.000$). 모형2에서 사회지능은 통계적으로 유의하지 않았다($t=-.615, p<.539$). 모형 3은 업무소진, 사회지능, 상호조절변수(업무소진*사회지능)의 변량을 27% 설명하고 있으며 이직의도에 업무소진이 영향을 미치는 것으로 나타났고, 사회지능은 0.6% 설명력 증가하나 유의수준($p<.195$)로 유의한 수준의 조절효과는 나타나지 않았다 <Table 5>.

(Table 4) Burnout, Turnover Intention and social intelligence to Difference between of General characteristics (N=188)

		Burnout		Turnover intention		Social Information		Social Skill		Social Awareness	
		M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)
Religion	No	3.40±.84	2.23	3.59±.82	2.50	3.21±.46	-1.00	2.34±.72	.17	2.97±.58	1.23
	Yes	3.12±.84	(.73)	3.26±.98	(.01)	3.28±.44	(.60)	2.32±.66	(.31)	2.86±.56	(.79)
Education	College	3.56±.85	7.48	3.77±.68	7.94	3.21±.46	.39	2.50±.77	2.68	2.96±.60	.174
	Graduates	3.26±.83	(.00)	3.42±.94	(.00)	3.23±.41	(.67)	2.25±.66	(.07)	2.90±.56	(.84)
	Master	2.84±.70	Scheffe c>a,b	3.01±.97	Scheffe c>a,b	3.30±.54		2.27±.60		2.93±.57	
Age	20s	3.33±.92	2.14	3.47±.91	5.65	3.19±.44	2.08	2.30±.77	1.64	2.85±.59	1.14
	30s	3.42±.76	(.09)	3.70±.77	(.00)	3.23±.47	(.10)	2.27±.60	(.18)	2.96±.54	(.33)
	40s	3.10±.85		3.27±.94	Scheffe b,d>a	3.24±.41		2.57±.64		3.05±.55	
	50s	2.86±.69		2.65±.95		3.54±.45		2.25±.78		2.81±.67	
Work period	1>	3.31±1.19	.48	2.64±.79	4.46	3.32±.45	1.37	2.57±.91	1.19	3.10±.60	1.09
	1~3 >	3.37±.95	(.86)	3.45±.80	(.00)	3.14±.46	(.20)	2.16±.75	(.30)	2.81±.58	(.36)
	3~5>	3.28±.55		3.79±.81	Scheffe e>c	3.13±.44		2.17±.49		2.78±.50	
	5~7>	3.25±1.12		3.73±.99		3.23±.49		2.42±.87		3.08±.64	
	7~10>	3.40±.68		3.81±.76		3.19±.51		2.23±.55		3.01±.53	
	10~15>	3.35±.82		3.58±.89		3.31±.43		2.40±.63		2.94±.54	
	15~20>	3.22±.83		3.63±.80		3.36±.37		2.58±.61		2.98±.36	
	20~25>	3.21±.86		3.11±.92		3.16±.39		2.50±.73		3.04±.69	
	>30	2.88±.68		2.73±.93		3.52±.40		2.37±.77		2.70±.73	
Job preference of nurse	No	3.55±.81	1.61	3.81±.72	7.92	3.19±.45	-1.72	2.44±.74	2.89	2.97±.55	1.6
	Yes	2.85±.73	(.86)	2.87±.87	(.01)	3.31±.44	(.86)	2.15±.57	(.00)	2.83±.56	(.86)
Education	No	3.04±1.17	-.78	3.03±1.20	-1.27	3.32±.40	.5	2.62±1.15	1.19	3.03±.63	.52
	Yes	3.30±.84	(.85)	3.47±.89	(.11)	3.23±.45	(.50)	2.32±.67	(.02)	2.92±.57	(.96)
Education Participation	Involuntary	3.35±.89	5.97	3.56±.91	7.92	3.19±.45	-1.72	2.29±.65	2.89	2.94±.56	1.6
	Voluntary	3.20±.77	.37	3.30±.86	.01	3.32±.44	.86	2.40±.76	.003	2.89±.60	.86
Nurse Unit	MED	3.46±.91	2.29	3.47±.82	.98	3.16±.55	.48	2.50±.68	1.31	2.92±.62	.97
	GS	3.59±.82	(.01)	3.75±.70	(.45)	3.21±.45	(.88)	2.35±.75	(.23)	2.98±.55	(.46)
	NS	3.36±.79		3.75±.84		3.08±.44		2.30±.44		3.15±.37	
	OBGY	3.08±.70		3.32±.67		3.28±.42		2.35±.66		3.17±.33	
	PED	2.98±.76		3.24±.92		3.33±.55		2.11±.64		2.91±.57	
	OR	3.51±.75		3.45±.83		3.18±.41		2.33±.61		2.91±.60	
	NP	2.58±.73		3.11±1.25		3.36±.43		1.83±.50		2.50±.48	
	ICU	3.35±.10		3.53±1.07		3.27±.42		2.52±.96		2.98±.66	
	ER	3.62±1.0		4.00±.35		3.39±.37		2.50±.91		3.00±.70	
	OPD	3.10±.79		3.36±1.07		3.22±.36		2.48±.60		2.83±.56	
Position	General nurse	3.28±.84	.89	3.44±.88	3.42	3.19±.41	5.9	2.34±.67	.99	2.93±.57	.33
	Charge nurse	3.54±.89	(.44)	4.01±.57	(.01)	3.39±.57	(.00)	2.40±.91	(.39)	2.95±.42	(.44)
	Head nurse	2.87±.38		2.62±.92		3.71±.64	Scheffe a>d	1.75±.64		3.06±.71	
	Director nurse	3.29±.85		3.18±1.28		3.71±.43		2.37±.74		2.75±.76	

<Table 5> turnover intention, social intelligence adjustment effect

Mode	Predictor variable	B	β	t(p)	R ²	ΔR^2	F	Durbin-Watson
1	A	.507	.523	8.331 (.000)	.274	.274	69.401	2.094
2	A	.518	.534	8.169 (.000)	.275	.001	34.77	
	B	-.063	-.040	-.615 (.539)				
3	A	.510	.526	8.013 (.000)	.282	.007	23.83	
	B	-.042	-.027	-.405 (.686)				
	A*B	-.046	-.083	-1.302 (.195)				

A: burn out

B: Social intelligence

Criterion variable: Turnover intention

4. 논의

본 연구는 간호사의 소진, 이직의도에 사회지능의 상관관계를 파악하고 소진과 이직의도에 사회지능의 조절 효과를 논의하고자 한다.

대상자의 일반적 특성에 따른 소진의 분석 결과는 학력, 현 근무지에 따라 유의한 차이를 보였다. 학위가 높을수록, 소진의 평균의 차이를 보였고 근무지에서 응급실 간호사가 평균이 가장 높았고 정신과 간호사가 소진이 가장 낮았다. 선행연구[16]의 연구에서 학력이 대졸 이상일수록 소진의 차이를 보였고 직위는 일반간호사가 소진이 높았고 현 근무지에서 수술실 간호사가 소진이 높게 나타났다. 본 연구에서는 학력과 유의한 결과를 보였으나 근무지는 차이를 보였다.

본 연구의 이직의도는 종교, 학력, 연령, 근무연수, 직위, 간호직 추천유무에 유의한 차이를 보였다, 종교가 없는 간호사가 이직의도가 높았고, 학력이 낮을수록 이직의도가 높았고, 연령은 30대 간호사가 이직의도가 높았고, 7년 이상 10년 미만 간호사가 이직의도 평균이 가장 높았고, 1년 미만과, 30년 이상 간호사가 이직의도가 가장 낮았다. 직위 책임간호사가 이직의도가 가장 높았고 수간호사가 가장 낮았다. 간호직을 추천하지 않겠다는 간호사가 이직의도가 높았다. 선행연구[3]의 연구에서 성별과 중환자실 근무하는 간호사가 이직의도를 높게 보였다. 선행연구[33]의 메타 연구에서 연령이 어릴수록, 학사 학위 소지이상자 이직의도가 높다는 연구결과는 본 연구와 유사한 결과를 보였고, 이직의도는 10년 미만 근무한

간호사가 높다는 [34]의 연구와 유사한 결과를 보였다. [3]의 연구에서 15편의 논문 중 9편 20대 후반, 30-34세 까지 5편으로 본 연구의 연령대와 유사한 차이를 보였다. 결혼연령이 늦어지면서 육아와 직장을 함께 해야 하는 간호사들의 이직의도가 높은 것으로 사료된다. 학력은 높을수록 이직의도 7편, 학력이 낮을수록 4편으로 본 연구에서는 학력이 높을수록 이직의도가 높아 유사한 결과를 보였다. 직위는 일반간호사 이직의도 높았으나 본 연구와는 차이를 보였다. 책임 간호사는 신규 이직율이 높아지면서 업무를 조율해야 하는 역할과 사회적 관계에서의 역할로 받은 스트레스가 높아 이직의도가 높은 것으로 사료된다.

본 연구에서 소진은 이직의도와 양의 상관관계를 보였고($r=.523, p<.001$), 사회정보와 소진은 음의 상관관계를 보였고($r=-.169, p<.005$), 사회기술($r=.399, p<.001$), 사회인지($r=.337, p<.001$)로 양의 상관관계를 보였다. [33]의 연구에서 소진과 이직의도 양의 상관관계로 본 연구와 유사한 결과를 보였다. 상대방의 기분을 이해하고 예측하는 능력으로 의도, 행태, 표현, 느낌, 바람 등의 내적 심리 상태를 파악하는 능력 사회적 정보처리와 소진은 음의 상관관계를 보였고, 새로운 상황에서 사회적으로 적응하는 능력인 사회적 기술과 어떤 상황에서 일어나는 사건을 인식하는 사회적 인식은 소진에 양의 상관관계를 보였으나 유의한 차이를 보이지 않았다. [35]연구에서 간호대학생의 임상실습수행 능력과 임상실습 스트레스가 눈치와 양의 상관관계를 보였고, [36]의 연구에서 정서는 상대방의 눈치가 행해지는 맥락에서 영향을 받는다고 하였다.

간호사는 임상현장에서의 다양한 환자의 증상을 경험하면서 매일의 새로운 상황에 노출되고 있으며 환자 개인에게 일어나는 신체적 정신적 건강의 문제를 잘 알아차려 대처 할수록 소진이 감소하는 것으로 사료된다. 그러나 본 연구에서 환자의 건강상태에 따른 능숙한 간호술을 가지며 건강상태를 정확하게 파악하고 인식하는 간호사 일수록 소진이 높은 것은 간호사의 업무능력에 대한 의료현장의 환경적, 심리적, 신체적 보상의 불만족으로 사료된다. 선행연구가 부족하여 비교할 수 없어 앞으로 다양한 연구가 이루어지길 제안한다.

본 연구에서 사회지능은 간호사의 업무 소진과 이직의도에 0.6%의 조절은 보이나 유의한 수준을 보이지 않았다 [37]의 연구에서 간호사의 감정노동과 소진에서 사회지능이 부적 조절효과를 보여 본 연구와 차이를 보였다. [28]의 연구에서 항공사 객실 승무원의 성과에 사회지능이 정(+)의 영향을 보였다. [20]의 연구에서 사회지능이 사회적 지원과 직무성장에 정(+)의 영향을 미친다고 하였고, [29]의 연구에서 사회적 지능이 높은 지도자가 조직에 충성도가 높다고 하였다. [38]의 노인 여가 스포츠 참가자 연구에서 활력이 높다고 인식할수록 사회지능이 높다고 하였다. [39]의 연구에서 조직 구성원의 사회지능은 사회자본 형성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구의 간호사의 사회지능에 대한 선행연구가 부족하여 비교할 수 는 없지만 경영, 서비스 등의 영역에서 사회지능이 업무의 성과에 조절효과가 있으므로 산업화된 현대의 임상 현장에서 국민의 건강관리를 위해 일선에서 간호하는 건강 리더로서의 역할과, 산업화된 의료경영에서 경영관리에 중요한 영향을 미치는 간호사의 사회지능에 대한 추후 연구가 필요하다고 제안한다.

본 연구는 표본 수집 시 편의표집 방법을 사용하였다는 점에서 본 연구 결과를 일반화 시키는데 제한점이 있다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 소진과 이직의도에 사회지능의 조절효과를 알아보고자 시도한 서술적 조사 연구이다.

본 연구에서 사회지능의 신뢰도 타당도 검증에서 KMO & Bartlett's .782, $P=.000$, Cronbach's $\alpha=.637$

이었다. 소진은 신뢰도 타당도 검증에서 KMO & Bartlett's .901, $P=.000$, Cronbach's $\alpha=.93$ 이었고, 이직의도는 신뢰도 타당도 검증에서 KMO & Bartlett's .830 $P=.000$, Cronbach's $\alpha=.89$ 이었다.

소진의 평균은 3.29. 이직의도 평균은 3.46 사회지능 평균 2.82로 낮게 나타났다. 이직의도와 사회적 정보는 부적 상관관계를 보였고 사회적 기술과 사회적 인식은 정적 상관관계를 나타냈다. 사회지능의 하위 영역 사회적 정보와 직위는 유의한 차이를 보였다.

간호사의 이직의도에는 업무소진이 상대적으로 영향력이 높게 나타났고($\beta=.526$), 사회지능은 R^2 변화량 0.6% 증가 하였으나 조절효과는 나타나지 않았다.

이상의 결과를 바탕으로 다음과 같은 연구를 제안한다.

첫째, 간호사의 사회지능이 소진과 이직의도에 대한 조절효과 확인을 위한 반복 연구를 제안한다.

둘째, 간호사의 사회지능이 간호역량과 직무만족에 대한 효과 확인을 위한 연구를 제안한다.

셋째, 간호사의 사회지능과 감성지능이 소진과 이직의도에 대한 효과 확인을 위한 연구를 제안한다.

REFERENCES

- [1] J. S. Lee, "Conceptual structure of the vitality for nurse. Unpublished RhD", The Graduate School Korea University. Seoul, 2005.
- [2] Korean Statistical Information Service. DOI:http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList_01List.jsp?vwcd=MT_ZITITLE&parmTabId=M_01_01
- [3] M. R. Kim, G. A. Seomun, "Relationships among Burnout, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention to Resign in Hospital Nurse", Korean Journal Occup Health Nurs, Vol. 22, No. 2, pp. 93-101, 2013.
- [4] Y. A. Cho, G. S. Kim, E. S. Kim, H. M. Park, M. Yoo, E. O. Lim, S. G. Hyun, J. Y. Kim, "A Correlational Study on ICU Nurses' Job Stress, the Way of Coping, and the Turnover Intention", Journal of Korean Clinical Nursing Research, Vol.

- 15 No. 3, pp. 129-141, 2009.
- [5] Y. S. Chang, H.J. Chan, "Optimism and proactive coping in relation to burnout among nurses", *Journal of Nursing Management*, Vol. 23 No. 3, pp. 401-8, 2015.
- [6] L. Meng, Y. H. Liu, H. G. Liu, Y. Hu, J. Yang, J. G. Liu, "Relationships among structural empowerment psychological empowerment, intent to stay and burnout in nursing field in mainland China-based on a cross-sectional questionnaire research", *International Journal of Nursing Practice*, Vol. 21 No. 3, pp. 303-312, 2015.
- [7] K. A. Crowne, "The relationships among social intelligence, emotio intelligence, cultural intelligence and cultural exposure", *Temple University, Organization Management Journal* Vol. 6 No. 3, pp. 148-163, 2007. DOI:10.1057/omj.2009.20
- [8] van Dam, Karen; Meewis, Mauk; van der Heijden, Beatrice I. J. M, "Securing intensive care: towards a better understanding of intensive care nurses' perceived work pressure and turnover intention", *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 69 No. 1, pp. 31-40. 2013.
- [9] E. H. Kim, "Nursing turnover cost estimation : a tertiary hospital case. Unpublished Ph.D", Seoul National University, 2015.
- [10] J. D. Mayer, & D. C. Mitchell, "Intelligence as a subsystem of personality: From Spearman's g to contemporary models of hot processing", *Advances in cognition and educational practice*, Vol. 5, pp. 43 - 75, 1998.
- [11] Goleman, Daniel. "Social Intelligence :The new science of human relationship", New York, NY: Bantam Books. 2006.
- [12] N. K. Hong, "Dewey's Concept of Social Intelligence and its Educational Implication", *The Korean Journal of Philosophy of Educatio* Vol. 35, No, 1, pp. 141-159. 2013. DOI: <http://www.riss.kr/search/Search.do?queryText=znSubject>
- [13] Riggio, Ronald E; Reichard, Rebecca J, "The emotional and social intelligences of effective leadership: An emotional and social skill approach", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23 No. 2, pp. 169-185, 2008.
- [14] J. S. Park, Boc Nam Park, "The Influence of Empowerment on Job Satisfaction, Task Performance and Turnover, Intention by Hospital Nurses", *Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 14 No. 2, pp. 150-158. 2008. DOI:kiss.kstudy.com/journal/thesis_name.asp?key=3045463.
- [15] S. H. Kim, Mi Aie Lee, "A Study of the Reward and the Job Satisfaction Perceived by Nurses Korean Academy of Nursing Administration", Vol. 12 No. 1, pp. 122-130, 2006. DOI: ocean.kisti.re.kr/download/volu/.../KHHJB0_2006_v12n1_122.pdf
- [16] H. M., Ko, "A study on Differences of Burnout, Job stress by General Characteristics of Nurses", *Journal of Korea Safety Management& Science*, Spring Conference. pp337-353. 2013. DOI:<http://www.earticle.net/article.aspx?sn=203944>
- [17] B. J. Jung, "The Influence of Emotional Labor on Burnout Cases at Work and Moderation of Their Social Intelligence on the Circumstance", Unpublished Graduate School of Public Health, Inje University 2013.
- [18] 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.
- [19] S. J. Gi. "A study on the Moderation Effect of Social Intelligence in the Burnout Process of the Youth Counsellor. Unpublished Ph.D", Chosun University. Gwangju. 2012.
- [20] S. S. Chul, S. H. Hwang, "The Influences of Social Intelligence of Hotel Employees on Social Support and Work Performance", *Korea Academic Society of Tourism Management*, Vol. 24 No. 6. pp. 437-457, 2010.
- [21] Y. J. Lim, "Social Intelligence and Positive Affect Mediate the Relationship Between Agreeableness and Life Satisfaction", *Korean Journal of Psychology*, Vol. 33, No. 1, pp. 167-179, 2014.
- [22] Drury, Leith, "Coaches' perceptions of emotional and social intelligence", ProQuest, UMI Dissertations

- Publishing, University of Toronto ,Canada, 2007.
- [23] Meijs, Noortje, Cillessen, Antonius H N, Scholte, Ron H J, Segers, Eliane, Spijkerman, Renske, "Social Intelligence and Academic Achievement as Predictors of Adolescent Popularity", *Journal of Youth and Adolescence*, Vol. 39, No. 1, pp. 62-72. 2010.
- [24] Lacanlale, Erwin, P, "Development and Validation of a Social Intelligence Inventory", *International Journal of Information and Education Technology*, Vol. 3, No. 2, pp. 263-267, 2013.DOI:<http://dx.doi.org/10.7763/IJIET.2013.V3.277>
- [25] T. H. Moon, "Relations among Preliminary Early Childhood Education Teacher's Social Intelligence Self Determination, and Self-Efficacy", *The Journal Child Education*, Vol. 22, No 4, pp. 131-145, 2013. DOI:<http://www.childedu.or.kr/>
- [26] H. K. Shin, "Social intelligence perspective on adoptive behavior for person with mental retardation", *Korean Journal of Special Education*, Vol. 1, pp. 89-109 ,2002. JAMS URL : <http://kjse.jams.or.kr>
- [27] J. G. Kim, "A study on the moderating effect of social intelligence on the relation of emotional Labor, job burnout, work engagement of the resort employees", *Korean Tourism Industry Research Association*, Vol. 13, No. 1, pp. 209-226, 2014.
- [28] L. H. Han, "The Effect of Social Intelligence on Performance in Flight Attendants", *Dept. of Bussiness Administration Graduate School of Korean Aerospace University*. 2014.
- [29] S. S. Sim, S. O. Lee, H. R. Kim, "A Casual Relationship Model among Transformational and Transactional Leadership, Social Intelligence and Organization Loyalty of the Institution of Music Rope-Skipping Exercise", *The Korea Journal of Sports Science*, Vol. 21, No ,6, pp. 15-31. 2012.
- [30] H. O. Oh, "Structure Relationship Among Social Intelligence, Vitality and Happy of Elderly Women Participating Recreation Program", *The Korean Journal of Physical Education*, Vol. 50, No. 4, pp. 239-250, 2011.
- [31] S. Y. Oh, "The Structural Relationship among Self achievement, Peer Relationship and Social Intelligence of College Club Participants", *Journal of Sport and Leisure Studies*, Vol. 54 No. 1, pp. 651-659, 2013.
- [32] S. W. Park, "The Validity and Reliability Testing of The Tromso-Social Intelligence Scale in Korean College Students", *J Korean Acad Psych Mental Health Nurs*, Vol. 16, No. 2, pp. 190-197, 2007. DOI: <http://www.mhnursing.or.kr>
- [33] J. K. Kim, M. J. Kim, "A Review of Research on Hospital Nurses' Turnover Intention", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 17, No. 4, pp. 538-550, 2011.
- [34] S. M. Park, O. I. Park, H. Moon, "The Effect of the Emotional Intelligence on the Relationship between Emotional Labor and Turnover Intention of the General Hospital Nurses", *Health and Social Review*, Vol. 33, No. 3, pp. 540-564, 2013.
- [35] J. K. Lee, "The Relationships among Competence, Clinical Practice Stress, Communication Skill & Nunchi in Nursing. Students", Unpublished master's thesis Gyeongsang National University, Gyeongnam, 2015
- [36] M. J. Jin, "Affect and Person-Evaluation about the Other's Nunchi Behavior: Success and Intention of Nunchi", *Korea Youth Research Association*, Vol. 21, No. 5, pp. 463-482, 2014.
- [37] K. R. Lee, "The ffects of Emotional Labor on Burnout in Nurses: Focusing the Moderating Effects of Social Intelligence and Emotional Intelligence. Unpublished master's thesis", *Kaya University*. Gyeongnam. 2015.
- [38] S. I. Kim, M. Y. Yi, H. O. Oh, "Leisure sports participation and its impact on the vitality of the elderly community support and social intelligence", *Journal of Sport and Leisure Studies*, Vol. 48, No. 1, pp. 629-642, 2012.
- [39] J. S. Yun, J. K. Kim, B. J. Yoo, "A Study on the Mediating Effect of Social Capital between Social Intelligence and Career Success", *Korea Journal of Business Administration*, Vol. 28 No. 6 pp. 1583-1601, 2015. DOI:<http://koreamanagement.org>.
- [40] C. K. Lee, Y. S. Park, H. K. Lee, K. J. Lee, "The Effect of a Convergence Multi-cultural Nursing

- Education Program on Cultural Competence and Empathy for Nursing Students" Journal of Digital Convergence, Vol. 13, No. 12 pp. 337-346, 2015.
- [41] M. J. Lee, J. S. Han, Y. M. Jang, "Convergence Study of The Effects of Nurses' Perceived Nursing Organization Culture and on Their Customer Orientation" Journal of Digital Convergence, Vol. 13, No. 11, pp.303-311, 2015.
- [42] Y. J. Shin, S. N. Lee, "The Impact of Emotional Labor and Job Stress on the Job Burnout in the Digital Era : Focusing on Staff Accountants" Journal of Digital Convergence, Volume 13, No.2, pp.61-71, 2015.
- [43] B. M. Bang, S. Y. Lee, J. O. Cheong, " Empirical study on the turn-over intention of university hospital nurses" Journal of Digital Convergence, Vol. 13, No. 2, pp.205-213, 2015.
- [44] K. G. Hong, E. H. Jung, " Hand Biometric Information Recognition System of Mobile Phone Image for Mobile Security" Journal of Digital Convergence, Vol. 12, No. 4, pp.319-326, 2014.
- [45] J. Y. Han, J. H. Yang, D. M. Chang, " A Study on Related Factors Affecting Turnover Intention in Hospital Employees" Journal of Digital Convergence, Vol. 12, No 7, 2014, pp.337-348, 2014.
- [46] S. H. Jung, A. J. Son, Y. S. Cha, "The Relationship between Work-Family Facilitation and Organizational Commitment: Moderating Effect of Perceived Organizational Support" Journal of Digital Convergence, Vol. 11, No. 12, pp.229-236, 2013.
- [47] Mi-sook Choi, Dong-ha Ji, "The comparative study on changes in job satisfaction and turnover intention according to the convergence mediating factors and the level of emotional labor in dental hygienists", Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 6, No. 6, pp. 27-34, 2015.
- [48] Jung-Im Kim, Bo-Ram Choi, "Convergence Study on Emotional Labor, Stress Response and Turnover Intention of Call-center Worker", Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 6, No. 6, pp. 139-146, 2015.

박 해 인(Park Hae In)



- 2011년 2월 : 계명대학교 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2016년 2월 : 계명대학교 대학원 간호학과 (간호학박사 수료)
- 2013년 3월 ~ 2016년 2월 : 영남의국어대 간호과 조교수.
- 2016년 3월 ~ 현재 : 창신대학교 간호학과 조교수

- 관심분야 : 정신간호학, 보건학, 심리상담학
- E-Mail : ds5acq0914@hanmail.net

이 경 희(Lee, Kyunghee)



- 1980년 2월 : 서울대학교 간호대학 (간호학학사)
- 1982년 8월 : 서울대학교 간호대학 (간호학석사)
- 1983년 3월 ~ 1993년 2월 : 국립 공주전문대학교 부교수
- 1993년 2월 : 서울대학교 간호대학 (간호학박사)

- 1993년 3월 ~ 현재 : 계명대학교 간호대학 교수
- 관심분야 : 정신간호학 스트레스, 웰니스 및 융복합, 조현병 환자의 심박변이도
- E-Mail : khl645@kmu.ac.kr