



# 집단 인지정서행동요법 프로그램이 간호사의 직무스트레스, 소진, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 효과

김혜련<sup>1</sup> · 윤숙희<sup>2</sup>

<sup>1</sup>영남외국어대학 간호학과, <sup>2</sup>인제대학교 건강과학연구소 · 간호학과

## Effects of Group Rational Emotive Behavior Therapy on the Nurses' Job Stress, Burnout, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention

Kim, Hye-Lyun<sup>1</sup> · Yoon, Sook-Hee<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Youngnam Foreign Language College, Gyeongsan

<sup>2</sup>Department of Nursing · Institute for Health Science Research, Inje University, Busan, Korea

**Purpose:** This study aimed to develop a Group REBT program with group counseling for nurses and test the effect of group counseling on their job stress, burnout, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. **Methods:** A quasi-experimental study with nonequivalent control group design was employed to identify the effect of the Group REBT program on nurses' job stress, burnout, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. Data were collected from 47 participants from two hospitals. The data from the experimental (n=23) and control (n=24) groups were analyzed from January 5 to April 3, 2015. The Group REBT program was conducted eight times in all, once a week, with each session lasting 180 minutes. The effect of experimental intervention was measured for each group using a series of structured questionnaires at each of the phases: Pre-intervention, post-intervention (immediately after intervention), and post-intervention (four weeks after intervention). Following this, the significance of the changes in the scores was tested. **Results:** The scores of the experimental group, which received the Group REBT program, were compared with those of the control group; the hypotheses were supported in terms of job stress ( $F=8.85, p<.001$ ), burnout ( $F=5.62, p=.022$ ), job satisfaction ( $F=2.70, p=.042$ ), organizational commitment ( $F=2.97, p=.048$ ), and turnover intention ( $F=4.60, p=.012$ ). **Conclusion:** The Group REBT program was shown to be an effective intervention that could reduce nurses' job stress and burnout and increase job satisfaction and organizational commitment. Therefore, the Group REBT program can be adopted by nursing organizations to strategically decrease nurses' turnover intention.

**Key words:** Nurse; Behavior therapy; Job satisfaction

## 서론

### 1. 연구 필요성

간호사는 병원 종사 인력 중에서 가장 큰 전문인력 집단이며, 병원의 효율성 증진 및 경쟁력을 높이는데 필수적인 요소[1]로서 병원의 조직관리에서 중요한 영역을 차지하고 있다. 하지만 현실적으로

주요어: 간호사, 행동치료, 직무만족

\* 이 논문은 제1저자 김혜련의 박사학위논문 수정하여 작성한 것임.

\* This manuscript is a revision of the first author's doctoral dissertation from Inje University.

Address reprint requests to : Yoon, Sook-Hee

Department of Nursing · Institute for Health Science Research, Inje University, 75 Bokji-ro, Busanjin-gu, Busan 47392, Korea

Tel: +82-51-890-6821 Fax: +82-51-896-9840 E-mail: nurysh@inje.ac.kr

Received: March 14, 2018 Revised: July 4, 2018 Accepted: July 9, 2018

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution NoDerivs License. (<http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0>)

If the original work is properly cited and retained without any modification or reproduction, it can be used and re-distributed in any format and medium.

간호사는 제한된 인적자원과 다양한 역할을 요구하는 직무환경으로 인해 점차 직무스트레스가 증가되고 있고[2] 환자의 생명을 다루는 간호업무 특성상 다른 직업보다 직무스트레스가 높게 평가된다[3]. 따라서 간호사의 직무스트레스 관리는 간호사 개인의 건강뿐 아니라 환자에게 양질의 간호서비스를 제공하는데 매우 중요한 역할을 한다[4].

간호사의 직무스트레스는 흔히 환자를 돌보는 상황에서 자신의 감정과는 반대로 행동해야 하는 감정적 부조화를 겪으면서 발생한다. 이런 간호사는 직업건강심리 상태의 부정적인 경험들로 인해 점차 소진에 이르게 되고[5], 또한 주요 직무태도 변인인 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등에도 영향을 미치게 되어 결과적으로 이직을 경험하게 된다[2]. 따라서, 이들 변인들을 관리하기 위해 조직적 차원에서의 관리와 함께 개인적 차원의 대처 전략에 대한 중재가 필요한데[4], 개인적 차원의 대처기술 훈련 중 하나로 인지적 모델을 적용하여 간호사의 비합리적인 신념을 합리적인 신념으로 바꾸어 주어, 합리적인 생각과 행동으로 바뀌게 하여 스트레스와 소진, 이직의도를 줄일 수 있다[6].

인지정서행동요법(Rational Emotive Behavioral Therapy [REBT]) 이론은 인간을 이루는 세 가지 핵심영역인 인지, 정서, 행동이 서로 상호작용하는 과정에서 인지영역이 정서와 행동에 핵심적인 영향을 준다고 강조한다. 같은 상황에 놓이더라도 개인의 인지, 즉 신념체계에 따라 결과를 다르게 받아들이는데, 비합리적 사고방식을 지닌 사람들은 대개의 경우 지나친 불안, 원망, 비판, 좌절감 등과 같은 부정적 감정을 느끼게 된다. 인간에게 나타나는 부적절하고 부적응적 행동의 원인이 '비합리적 사고' 체계에 있으므로 그 사건을 인지하는 개인의 사고체계를 변화시키고, 비합리적 신념인 당위적 사고, 욕구좌절에 대한 낮은 인내성, 자기비하, 과장성 등을 가진 대상자들의 비합리적 사고를 논박을 통해 경험적, 논리적으로 타당한 인지뿐 아니라 효율적이며 자조적인 인지를 할 수 있도록 하는 이론이다[7]. 따라서 REBT를 통하여 비합리적 신념을 선호적 사고로 변화시키게 되면 직무스트레스 및 불안, 우울, 분노 등의 부정적 정서가 완화되며 스트레스가 높은 간호 상황에 유연하게 적응할 수 있는 힘을 기를 수 있다[8].

간호사는 과중한 업무량과 고도의 긴장, 주의력, 실수를 허용할 수 없는 작업환경으로 인해 강력한 당위적 사고를 하게 되고, 이로 인해 불안, 우울, 분노, 무기력, 자기비하, 근무 불만족, 이직 등 비합리적 사고를 하게 된다. 이런 비합리적 신념이 높은 간호사는 직무스트레스가 높고[8], 스트레스는 소진에 영향을 미치고, 직무만족과 조직몰입을 감소시켜 구성원 스스로가 조직을 떠나거나 옮기려는 이직의도를 높게 한다[1].

지금까지 REBT 이론을 적용한 연구로는 학생, 청소년 집단, 일반

직장인, 호텔 조리사, 장애유아 교사, 우울증 중년 여성, 특정 질병 환자 등을 대상으로 개인의 우울, 불안, 스트레스, 신체화 증상의 변화 등을 확인한 연구들이 소수 있었다. 그러나 REBT 이론을 간호사에게 적용한 연구들은 거의 살펴볼 수 없는데, 소수의 연구에서 간호사의 직무스트레스, 부정적 정서가 유의하게 감소하고, 긍정적 정서와 자아존중감이 유의하게 증가하였으며[8], 자기효능감과 조직몰입, 직무만족이 유의하게 증가하여 간호사들의 간호생산성을 높이는 데 기여하였다[9]. 따라서, 다양한 스트레스 상황을 받아들이는 간호사들에게 인지, 정서, 행동의 변화를 통하여 스트레스 대응 전략의 변화를 유발하여 간호사의 직업건강심리 변인인 직무스트레스, 소진, 그리고 직무태도 변인인 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향을 확인하는데 의의가 있을 것으로 생각된다.

이에 본 연구는 이직의도가 높은 집단으로 보고된 6개월 이상 36개월 미만의 간호사[10,11]를 대상으로 집단 REBT 프로그램을 개발하고 적용하여 그 효과성을 확인함으로써 간호인력관리 프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 하였다.

## 2. 연구 목적

본 연구는 집단 REBT 프로그램을 개발하고 개발된 프로그램이 간호사의 직업건강심리 변인인 직무스트레스와 소진의 감소, 직무태도 변인인 직무만족, 조직몰입의 증가 및 이직의도의 감소에 미치는 효과를 검증하고자 함이다.

첫째, 간호사를 대상으로 하는 집단 REBT 프로그램을 개발한다.

둘째, 개발된 집단 REBT 프로그램이 간호사의 직무스트레스, 소진, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 효과를 검증한다.

## 3. 연구 가설

집단 REBT 프로그램의 효과를 확인하기 위한 가설은 다음과 같다.

가설 1. 집단 REBT 프로그램을 중재 받은 실험군은 대조군에 비해 직무스트레스 점수가 감소할 것이다.

가설 2. 집단 REBT 프로그램을 중재 받은 실험군은 대조군에 비해 소진 점수가 감소할 것이다.

가설 3. 집단 REBT 프로그램을 중재 받은 실험군은 대조군에 비해 직무만족 점수가 증가할 것이다.

가설 4. 집단 REBT 프로그램을 중재 받은 실험군은 대조군에 비해 조직몰입 점수가 증가할 것이다.

가설 5. 집단 REBT 프로그램을 중재 받은 실험군은 대조군에 비해 이직의도 점수가 감소할 것이다.

가설 6. 집단 REBT 프로그램을 중재 받은 실험군은 중재 후에도 효과가 지속될 것이다.

## 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 집단 REBT 프로그램이 간호사의 직무스트레스, 소진, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 효과를 확인하기 위한 비동성 대조군 반복측정설계를 이용한 유사실험연구이다.

### 2. 연구 대상

연구대상자는 B광역시 소재 J 의료재단 소속의 종합병원 간호사들로 병원의 규모, 침상 수, 간호조직의 규모, 환자의 특성 등이 유사한 의료재단 산하 2개 병원을 선택하여 각각 실험군과 대조군을 선정하였다. 실험군과 대조군 간에 중재 효과의 확산을 방지하기 위하여 각기 다른 병원을 선정하였다.

선행연구[10,11]에서 종합병원 간호사 중 6개월 이상 36개월 미만 근무 간호사의 이직의도가 가장 높은 것으로 나타난 근거와 간호사의 임파워먼트 증진 프로그램의 이직의도 감소 효과에 관한 연구[12]에서 전체를 대상으로 하는 것보다는 경력단계별로 인력관리를 하는 체계가 이롭다는 결과를 근거로 간호사들을 편의표출 하였다. G-Power 3.1.9.2 프로그램에서 반복측정 분산분석의 검정력 80%, 유의수준 .05, 효과크기 0.4로 계산한 결과, 총 24명 집단당 12명의 표본수가 산출되었다. 효과크기는 인지훈련프로그램을 적용한 Oh와 Jung [13]의 연구결과를 근거로 하였다. 탈락율(20%)과 통계적 분석을 고려하여 실험군과 대조군의 대상자는 각각 24명으로 시작하였으나 최종적으로 실험군에서 지원자 1명이 중도 탈락하여 23명, 대조군은 24명이었다.

### 3. 집단 REBT 프로그램 개발

본 연구의 집단 REBT 프로그램은 간호사의 비합리적인 신념을 합리적인 생각과 행동으로 바꾸어 줌으로써 직무스트레스와 소진, 이직의도를 감소시키고 직무만족, 조직몰입을 증가시킬 수 있도록 하는 자기치료 방법을 사용하였다. Ellis [7]는 ABCDE 모델을 고안하여 인간의 정서적, 행동적 문제가 어떻게 발생하고 또한 어떻게 해결될 수 있는가를 설명하였다. 선행사건(Activating Event, A)은 개인의 정서를 유발하는 어떤 사건이나 현상 또는 행위를 말한다. 신념(Belief System, B)은 어떤 사건이나 행위 등과 같은 환경적 자극에 대하여 각 개인이 갖는 태도이며, 이것은 개인의 신념체계 또는 사고방식이라고 볼 수 있다. 결과(Consequence, C)는 유발사건에 접했을 때 나타나는 개인의 사고방식 또는 태도로 그 사건을 해석함으로써 느끼게 되는 정서적, 행동적 결과를 말한다. 따라서, 같은 스트레스 상황에 놓이더라도 개인의 인지, 즉 신념체계에 따라 결과를 다르게 받아들인다고 할 수 있다. 비합리적 사고방식을 지닌 사람들은 대개

의 경우 지나친 불안, 원망, 비판, 좌절감 등과 같은 부정적 감정을 느끼게 된다. 이 때 정서적·행동적인 결과(C)는 외부에서 발생하는 선행사건(A) 그 자체가 일으키는 것이 아니라, 이 사건에 대한 개인의 해석과 일련의 사고, 그리고 이에 수반된 비합리적 신념(B)이 유발하는 것이라고 보았다. 상담자는 내담자의 비합리적 신념에 대한 근거와 타당성을 입증하도록 논박(Dispute, D)하고 논박을 통해 일련의 사고 또는 자기 독백으로 수정함으로써 내담자가 합리적인 신념을 갖게 된다. 그리고 합리적인 신념을 갖게 되면 그 효과(Effect, E)로 바람직한 정서와 행동이 나타나게 된다[7].

연구자는 REBT 전문가 교육과정 136시간과 집단상담프로그램 30시간을 이수하고 전문가자격증을 취득하였다. 집단 REBT 프로그램의 구성은 최종적으로 1주일에 1회, 1회기 당 180분씩, 8회기로 구성하였다. 이는 상담은 6회기 이상인 경우가 효과적이라는 근거[14]와 선행연구[8,9]에서 8회기 중재로 효과가 나타난 사례를 바탕으로 전문가 자문을 통하여 구성하였다. 회기 별 주제 및 진행과정은 다음과 같다. 제1회기 주제는 집단 REBT 프로그램 이해하기로 먼저 목표를 설명하고 연구자와 참여자 소개 및 구성원들의 친밀감 형성을 위한 시간과 프로그램의 구체적인 내용을 강의하였다. 그리고 마지막으로 자신의 장점과 단점 찾기를 과제로 부여하였다. 제2회기 주제는 비합리적 신념 찾기와 논박하기 1로 목표를 설명하고 인지모델에 근거한 비합리적 신념 찾기와 논박을 위해 발표한 사례를 가지고 ABCDE 작성 연습하기와 각자 자신의 ABCDE 작성해 오기를 과제로 부여하였다. 제3회기부터 직접적인 주제에 대한 내용과 합리적 대안 신념 적용하기를 진행하였다. 제4회기 비합리적 신념 찾기와 논박하기 3, 제5회기 합리적 대안신념으로 바꾸기 1로 합리적 심상법과 자신에게 이야기 하기에 대해 설명하고 연습하기로 구성하였다. 제6회기 합리적 대안신념으로 바꾸기 2, 제7회기 합리적 대안 신념의 내재화하기, 제8회기 변화를 삶 속에 적용하기이며, 매 회마다 다양한 과제가 주어지고, 과제 발표 시 사례들을 함께 집중적으로 분석하여 선행사건에 대한 간호사들의 비합리적 신념을 찾기 위해 상담을 진행하였다. 또한 발표 사례에 대한 합리적 신념을 생활 속에서 지속적으로 사용하도록 자신에게 이야기하기, 심상법, 수치심 공격하기 등의 방법을 간단하게 소개하도록 구성하였다. 최종적으로 연구자가 개발한 집단 REBT 프로그램을 미국 미주리 주정부 정신위생국 심리학자이자 REBT 창시자인 Albert Ellis에게서 수련을 받은 전문가인 K대학교 상담심리학 교수와 REBT 전문가과정을 이수하고 상담심리연구소를 운영하는 상담심리학 박사로부터 프로그램의 타당도를 검증 받았다. 전문가의 의견이 중재 프로그램의 회차를 12회로 시행하면 좋겠다는 의견이었으나 대상 병원의 간호사와 참여 간호사들의 의견이 12회기는 근무 조절과 참여에 어려움이 있어 8회기를 희망하였다. 또한 선행연구[8,9]에서도 8회기로 구성되었음을 근

**Table 1.** The Intervention Contents of the Group REBT Program

Session	Theme	Contents	Task
1	What is group REBT counseling?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducing facilitators and participants</li> <li>• Explaining the purpose and objectives of the program</li> <li>• Recording the happiest and most irritating happenings in recent days</li> <li>• Briefing about REBT</li> <li>• Handing out case works of a group REBT counseling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describing one's strengths (10) and weaknesses (5)</li> <li>• Recording instances of negative emotions during the previous week</li> </ul>
2	Find out irrational beliefs for debating: 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Checking attendance and greeting each other</li> <li>• Presenting one's strengths and weaknesses (after getting the assignments-checked)</li> <li>• Opening out with a focus on major complaints</li> <li>• Finding out and debating on the irrational beliefs of self and others</li> <li>• Suggesting alternative rational beliefs</li> <li>• Practicing writing ABCDE on the cases presented</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Writing one's ABCDE</li> <li>• Repeating 10 times to write alternatives for irrational beliefs</li> </ul>
3~4	Find out irrational beliefs for debating: 2/3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discussing the written ABCDE with your partners (after getting the assignments checked)</li> <li>• Opening out with a focus on major complaints</li> <li>• Finding out and debating on the irrational beliefs of self and others</li> <li>• Talking about one's job stress/burnout</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Writing one's ABCDE</li> <li>• Repeating 10 times to write alternatives for irrational beliefs</li> <li>• Finding out the impact of irrational beliefs on job stress and burnout in the cases discussed</li> </ul>
5~6	Develop alternative rational beliefs: 1/2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discussing the written ABCDE with your partners (after getting the assignments checked)</li> <li>• Finding out and debating on the irrational beliefs of self and others</li> <li>• Developing rational alternatives</li> <li>• Explaining and practicing self-talk</li> <li>• Explaining and practicing Rational-emotive imagery</li> <li>• Talking about job satisfaction / organizational commitment</li> <li>• Applying alternative rational beliefs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Writing one's ABCDE</li> <li>• Repeating 10 times to write alternatives for irrational beliefs</li> <li>• Finding out the impact of irrational beliefs on job satisfaction/ organizational commitment in the cases discussed</li> </ul>
7	Internalize alternative rational beliefs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discussing the written ABCDE with your partners (after getting the assignments checked)</li> <li>• Developing rational alternatives and understanding their advantages during the program</li> <li>• Practicing and applying self-talk</li> <li>• Practicing and applying Rational-emotive imagery</li> <li>• Explaining and practicing attack on shame</li> <li>• Discussing turnover intentions</li> <li>• Applying alternative rational beliefs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Writing one's ABCDE</li> <li>• Applying the rational beliefs during the program</li> <li>• Practicing attack on shame</li> <li>• Finding out the impact of irrational beliefs on turnover intention in the cases discussed</li> </ul>
8	Imbibe the changes into one's everyday life	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discussing the written ABCDE with your partners (after getting the assignments checked)</li> <li>• Developing rational alternatives and understanding their advantages during the program</li> <li>• Giving presentations and reviewing the whole program</li> <li>• Identifying changes in self and discussing the types of debates that can be practiced in everyday life</li> <li>• Closing ceremony and distribution of certificates in the presence of the Director of Nursing</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continue to apply in daily life</li> </ul>

거로 전문가에서 재확인하여 최종 구성하였다. 예비조사로서 이직한 간호사 2명에게 구성된 프로그램을 적용하였으며 간호사들은 자신들의 생각과 다른 여러가지 상황을 알게 되어 자신들의 비합리적 신념에 대해 다시 생각하고 합리적 사고와 행동을 하게 되었다고 하였으며, 이후 병원에 재입사하였다(Table 1).

#### 4. 연구 도구

##### 1) 직무스트레스

직무스트레스란 산업사회에서 인간이 경험하게 되는 다양한 사건이나 작업조건 등과 같은 작업 환경 요인 등으로 인해 발생하게 되는



근로자들의 정신적, 육체적 건강의 위협으로, 본 연구에서는 Chang 등[15]이 개발한 한국인 직무스트레스 측정도구 단축형을 사용하여 측정하였다. 도구는 7개 영역 총 24문항의 Likert scale로 구성되어 있으며, 점수범위는 문항평점 1~4점으로 점수가 높을수록 직무스트레스를 높게 인식함을 의미한다. e-메일로 도구 개발자에게 사용 허락을 받았으며, 개발 당시 도구의 신뢰도[15]는 하위영역별로 Cronbach's  $\alpha=.56\sim.82$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.83$ 이었다.

## 2) 소진

소진이란 장기간의 직무스트레스로 인한 자아개념 상실, 부정적인 업무태도와 대상자에 대한 무관심 및 사회적지지 체계에 대한 원망과 함께 나타나는 신체적, 정서적, 정신적 탈진상태로, 본 연구에서는 Demerouti 등[16]이 개발한 10문항의 Likert scale인 OLBI (Oldenburg Burnout Inventory)를 사용하여 측정하였다. OLBI는 두 개의 차원으로, 감정적 소진(emotional exhaustion)과 일로부터의 심리적 이탈(disengagement from work)로 구성되어 있다. 점수범위는 문항평점 1~5점으로 점수가 높을수록 소진 정도가 높음을 의미하며 E-mail로 도구 사용을 허락 받았다. 도구의 신뢰도는 Kim [17]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.61$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.79$ 이었다.

## 3) 직무만족

직무만족은 자신이 담당하고 있는 직무를 수행함으로써 얻어지는 욕구충족도를 말하며, 본 연구에서는 Slavitt 등[18]이 개발하고 Park [19]이 수정 보완한 도구를 이용하여 측정하였다. 도구는 7개 하부영역의 총 20문항의 Likert scale로 구성되어 있으며, 점수범위는 문항평점 1~5점으로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 도구의 수정·보완자로부터 문자 메시지로 사용 허락을 받았다. 도구의 신뢰도는 Park [19]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.77$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.78$ 이었다.

## 4) 조직몰입

조직몰입이란 자기가 속한 조직에 대한 동일시, 몰입, 일체감, 애착심을 나타내는 것으로 본 연구에서는 Mowday 등[20]이 개발한 OCQ (Organizational Commitment Questionnaire) 도구를 Kim [21]이 번역한 도구를 사용하여 측정하였다. 도구는 총 15개 문항의 Likert scale로 구성되어 있으며 점수범위는 문항평점 1~5점으로 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미하며 전화로 도구의 사용 허락을 받았다. 개발 당시 도구의 신뢰도[20]는 Cronbach's  $\alpha=.82\sim.93$ 이었고, Kim [21]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.91$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.92$ 이었다.

## 5) 이직의도

이직의도는 조직으로부터 개인이 조직구성원의 자격을 종결 짓는 것으로 개인이 스스로 직장을 떠나는 자발적 이동의 개념으로, 본 연구에서는 Mobley [22]가 개발하고, Moon와 Han [1]이 수정, 보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 도구는 총 5개 문항의 Likert scale로 구성되어 있으며, 점수범위는 문항평점 1~5점으로, 점수가 높을수록 이직의도 정도가 높음을 의미한다. 도구의 번역과 수정·보완자로부터 전화로 사용을 허락 받았다. 도구의 신뢰도는 선행연구[1]에서 Cronbach's  $\alpha=.85$ 이었으며, 본 연구에서도 Cronbach's  $\alpha=.85$ 이었다.

## 5. 자료 수집 방법

본 연구가 시행되기 전 윤리적 고려를 위해 I 대학교 생명윤리위원회의 심의를 거쳐 연구 승인(2-1041024-AB-N-01-20141114-HR-120)을 취득하였다. 또한 대상자들에게 연구 참여 설명서 및 동의서를 서면으로 받았으며, 연구가 끝난 후 실험군과 대조군에게 연구 참여에 대한 소정의 감사 표시를 하였다. 그리고 연구 대상병원 간호부서장에게 연구의 목적과 방법, 프로그램의 내용에 대하여 설명을 한 후 허락을 구하였다. 실험군 대상 병원의 경우, 간호부 주간 회의를 통하여 참여하여 연구의 목적과 방법, 프로그램 내용, 연구 진행에 대하여 설명을 한 후 병원과 병동의 인력 현황을 고려하고 자발적으로 참여 의사를 밝힌 대상자들에게 연구참여동의서를 받고 수간호사의 협조로 실험군 대상자들의 근무시간을 조절하여 연구 참여에 어려움이 없도록 하였다.

집단의 크기는 일반적으로 8~12명 일 때 집단의 상호작용이 활발하다는 근거[14]를 토대로 실험군을 2개 집단의 소그룹으로 나누어 12명씩 구성하고 집단I는 매주 월요일, 집단II는 매주 목요일에 시행하였다. 중재시간은 간호사들의 희망으로 낮 근무가 끝나는 시간인 오후 5시부터 8시까지 3시간에 걸쳐 진행하였다. 간호사의 근무는 병동의 사정과 간호사의 동의에 의해 조절 되었으며 낮 근무 또는 휴일로 배정되었다.

사전조사는 중재 직전인 2015년 1월 5일부터 1월 9일까지 실험군(집단I, 집단II)과 대조군 모두에게 구조화된 설문지를 이용하여 실시하였다. 중재는 실험군(집단I, 집단II)에게만 연구자가 개발한 집단 REBT 프로그램을 2015년 1월 5일부터 2월 26일까지 주1회, 회기 당 180분, 8회기로 제공하였다. 사후조사는 총 2회에 걸쳐 실시되었으며, 사후조사I은 8회기 중재 직후인 2월 23일부터 28일까지 실험군(집단I, 집단II)과 대조군 모두에게 실시하였다. 시간 경과에 따른 효과 차이를 보고자 중재 4주 후인 2015년 3월 30일부터 4월 3일까지 실험군과 대조군 모두에게 사후조사II를 실시하였다.

## 6. 자료 분석 방법

수집된 자료는 PASW 18.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다.

실험군과 대조군이 30명 이하인 점을 고려하여 Shapiro-Wilk 검정방법으로 정규성을 검정하였으며 종속변수 직무스트레스, 소진, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 모두 정규분포( $W=.92\sim.98$ ,  $p=.075\sim.992$ ) 하였다. 대상자의 일반적 특성은 기술통계를 이용하였고, 집단 간의 동질성 검정은  $\chi^2$ -test로 분석하였다. 종속변수에 대한 두 집단 간의 동질성 검정은 독립표본 t-test로 분석하였다. 실험군과 대조군의 집단 REBT 프로그램의 효과를 비교하기 위한 가설 검정은, 반복측정을 위하여 Mauchly의 구형성 검정방법을 실시한 결과 직무스트레스, 소진, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 모두 구형성 가정을 만족시키는 것으로 나타나( $W=.737\sim.996$ ,  $p=.059\sim.913$ ), 반복측정분산분석(repeated measures ANOVA)으로

분석하였고, 사후검정으로 조사시점 간 차이는 대비(contrast)방법으로 분석하였다.

## 연구 결과

### 1. 실험군과 대조군의 일반적 특성 및 종속변수에 대한 사전 동질성 검정

분석에 이용된 대상자는 총 47명으로, 실험군 23명과 대조군 24명의 일반적 특성은 연령, 성별, 종교, 교육, 최종학력, 결혼여부, 현 근무부서, 총 임상경력, 월 평균 급여, 이직의도 관련 교육기회 경험에서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(Table 2).

또한 사전 동질성 검정에서도 종속변수에 대하여 실험군과 대조군의 직무스트레스, 소진, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 모두 통계적

**Table 2.** Homogeneity Test of Characteristics of Subjects & Homogeneity Test for Measured Variables

(N=47)

Characteristics	Categories	Exp. (n=23)	Cont. (n=24)	$\chi^2$ (t)	p
		n (%) / M±SD	n (%) / M±SD		
Age	21~24	16 (69.6)	16 (66.7)	0.05	.831
	25~30	7 (30.4)	8 (33.3)		
Gender	Male	0 (0.0)	2 (8.3)	2.00	.157
	Female	23 (100.0)	22 (91.7)		
Religion	Christian	4 (17.4)	3 (12.5)	0.54	.764
	Buddhist	4 (17.4)	3 (12.5)		
	None	15 (65.2)	18 (75.0)		
Educational background	3 yrs	18 (78.3)	19 (79.2)	0.01	.940
	4 yrs	5 (21.7)	5 (20.8)		
Marriage	Non-Married	23 (100.0)	23 (95.8)	0.98	.322
	Married	0 (0.0)	1 (4.2)		
Working area	Surgery	6 (26.1)	11 (45.8)	3.97	.265
	Medicine	4 (17.4)	1 (4.2)		
	Special Part	9 (39.1)	10 (41.7)		
	Etc.	4 (17.4)	2 (8.3)		
Career (months)	6~12	6 (26.1)	7 (29.2)	0.62	.732
	13~24	11 (47.8)	13 (54.1)		
	25~36	6 (26.1)	4 (16.7)		
Monthly income	200~249	23 (100.0)	24 (100.0)		
	Over 250	0 (0.0)	0 (0.0)		
Experience*	Yes	1 (4.3)	4 (16.7)	0.01	.940
	No	22 (95.7)	20 (83.3)		
Job stress		63.43±7.42	61.08±7.21	1.10	.277
Burnout		33.34±5.79	31.91±4.04	0.98	.330
Job satisfaction		60.08±7.78	58.87±7.71	0.54	.595
Organizational commitment		37.47±9.07	38.70±8.85	-0.47	.640
Turnover intention		18.60±3.39	17.25±3.77	1.29	.202

\*Educational experience for the prevention of turnover.

Exp.=experimental group; Cont.=control group; M±SD=Mean±Standard deviation.

으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(Table 2).

## 2. 가설 검증

### 1) 가설 1

‘집단 REBT 프로그램을 중재 받은 실험군은 대조군에 비해 직무 스트레스 점수가 감소할 것이다.’는 지지되었다.

중재 후 직무스트레스의 사전·사후 평균 차이에 대한 두 집단 간의 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다( $F=7.35, p=.009$ ). 조사 시점에 따른 주효과( $F=10.43, p<.001$ )와 집단과 조사 시점의 상호작용 효과( $F=8.85, p<.001$ )가 통계적으로 유의미한 것으로 나타나 집단 REBT 프로그램이 간호사의 직무스트레스를 감소시키는 효과가 있음을 확인하였다(Table 3).

### 2) 가설 2

‘집단 REBT 프로그램을 중재 받은 실험군은 대조군에 비해 소진 점수가 감소할 것이다.’는 지지되었다.

중재 후 소진의 사전·사후 평균의 차이에 대한 두 집단 간의 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다( $F=8.27, p=.006$ ). 조사 시점에 따른 주 효과( $F=5.14, p=.028$ )와 집단과 조사 시점의 상호작용 효과( $F=5.62, p=.022$ )가 통계적으로 유의미한 것으로 나타나 집단 REBT 프로그램이 간호사의 소진을 감소시키는 효과가 있음을 확인하였다(Table 3).

### 3) 가설 3

‘집단 REBT 프로그램을 중재 받은 실험군은 대조군에 비해 직무 만족 점수가 증가할 것이다.’는 지지되었다.

중재 후 직무만족의 사전·사후 평균의 차이에 대한 두 집단 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다( $F=9.97, p=.003$ ). 조사 시점에 따른 주효과( $F=3.98, p=.022$ )와 집단과 조사 시점의 상호작용 효과( $F=2.70, p=.042$ )가 통계적으로 유의미한 것으로 나타나 집단 REBT 프로그램이 간호사의 직무만족을 증가시키는 효과가 있음을 확인하였다(Table 3).

**Table 4.** Differences in Dependent Variables between Groups over Time ( $N=47$ )

Variables	Sources	Pre vs Post I		Post I vs Post II	
		F	p	F	p
Job stress	Time	0.58	.452	0.31	.578
	Time*Group	11.94	.001	0.95	.334
Burnout	Time	0.07	.791	0.10	.758
	Time*Group	11.63	.001	3.56	.065
Job satisfaction	Time	1.37	.247	3.80	.057
	Time*Group	7.07	.008	2.18	.098
Organizational commitment	Time	9.40	.004	1.14	.235
	Time*Group	4.57	.038	3.63	.063
Turnover intention	Time	4.67	.036	1.35	.250
	Time*Group	11.46	.002	1.34	.253

**Table 3.** Repeated Measures ANOVA in Dependent Variable

( $N=47$ )

Variable	Time	Range	Exp. (n=23)	Cont. (n=24)	Source	F	p
			M±SD	M±SD			
Job stress	Pre	24~96	63.43±7.42	61.08±7.21	Group	7.35	.009
	Post I		48.17±14.86	60.20±6.27	Time	10.43	<.001
	Post II		50.30±5.69	59.62±5.43	G*T	8.85	<.001
Burnout	Pre	10~50	33.34±5.79	31.91±4.04	Group	8.27	.006
	Post I		26.08±5.07	31.70±5.81	Time	5.14	.028
	Post II		27.60±4.62	31.41±6.43	G*T	5.62	.022
Job satisfaction	Pre	20~100	60.08±7.78	58.87±7.71	Group	9.97	.003
	Post I		65.95±5.23	59.66±9.18	Time	3.98	.022
	Post II		66.56±6.94	59.33±8.39	G*T	2.70	.042
Organizational commitment	Pre	15~75	37.47±9.07	38.70±8.85	Group	3.12	.037
	Post I		43.47±5.79	39.16±10.20	Time	4.62	.012
	Post II		45.21±7.87	39.70±8.66	G*T	2.97	.048
Turnover intention	Pre	5~25	18.60±3.39	17.25±3.77	Group	3.08	.028
	Post I		13.65±3.22	16.79±4.08	Time	7.25	.001
	Post II		15.43±2.95	16.21±4.62	G*T	4.60	.012

Exp.=Experimental group; Cont.=Control group; M±SD=Mean±Standard deviation; G=Group; T=Time.

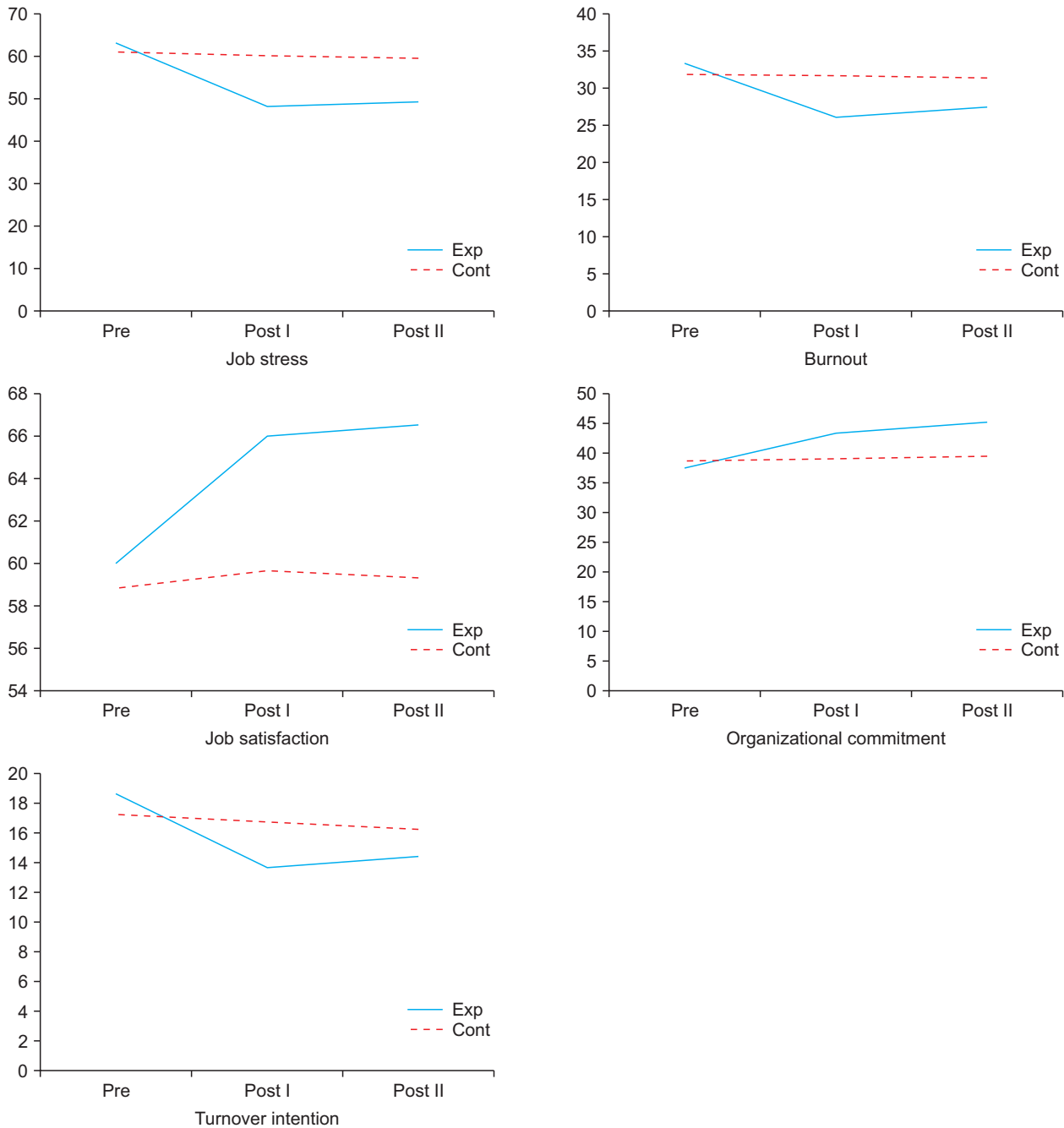


Figure 1. Average trend of the groups.

#### 4) 가설 4

‘집단 REBT 프로그램을 중재 받은 실험군은 대조군에 비해 조직 몰입 점수가 증가할 것이다.’는 지지되었다.

중재 후 조직몰입의 사전·사후 평균의 차이에 대한 두 집단 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다( $F=3.12, p=.037$ ). 조사 시점에 따른 주효과( $F=4.62, p=.012$ )와 집단과 조사 시점의 상호작용 효과( $F=2.97, p=.048$ )가 통계적으로 유의미한 것으로 나타나 집

단 REBT 프로그램이 간호사의 조직몰입을 증가시키는 효과가 있음을 확인하였다(Table 3).

#### 5) 가설 5

‘집단 REBT 프로그램을 중재 받은 실험군은 대조군에 비해 이직 의도 점수가 감소할 것이다.’는 지지되었다.

중재 후 이직의도의 사전·사후 평균의 차이에 대한 두 집단 차이



는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다( $F=3.08, p=.028$ ). 조사 시점에 따른 주효과( $F=7.25, p=.001$ )와 집단과 조사 시점의 상호작용 효과( $F=4.60, p=.012$ )가 통계적으로 유의미한 것으로 나타나 집단 REBT 프로그램이 간호사의 이직의도를 감소시키는 효과가 있음을 확인하였다(Table 3).

#### 6) 가설 6

‘집단 REBT 프로그램을 중재 받은 실험군은 중재 후에도 효과가 지속될 것이다.’는 지지되었다.

집단 REBT 프로그램의 지속적인 효과를 분석하기 위하여 실험군과 대조군의 사후조사I와 사후조사II를 비교하였으며, 대비(contrast)방법을 사용하여 사후검정을 실시하였다(Table 4).

결과는 직무스트레스( $F=0.95, p=.334$ ), 소진( $F=3.56, p=.065$ ), 직무만족( $F=2.18, p=.098$ ), 조직몰입( $F=3.63, p=.063$ ), 이직의도( $F=1.34, p=.253$ ) 등 모든 변수들에서 차이가 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이것은 사후조사I에 비해 사후조사II의 결과가 변화 없음을 의미하는 것으로 중재가 끝난 후에도 프로그램의 효과가 지속되고 있음을 의미한다(Figure 1).

## 논 의

본 연구는 병원이라는 환경 속에서 간호사들의 직업건강을 증진시키고 직무태도를 긍정적으로 향상시킬수 있는 하고자 집단 REBT 프로그램을 개발하고 그 효과를 확인하고자 하였다.

본 연구에서 개발된 집단 REBT 프로그램은 간호사의 직무스트레스 감소에 효과가 있었고, 4주 후에도 효과가 지속되는 것으로 나타나 다른 직종에 비해 직무 스트레스가 높은 간호사에게 효과적인 중재요법이라고 생각된다. Park 등[8]의 연구에서 간호사의 직무스트레스 감소에 효과가 있었다는 연구 결과와 일치하였으며, 연구의 진행과정에서 간호사들은 완벽하게 일을 해결해야 한다는 등의 압박적인 사고로 인해 많은 스트레스를 받는다고 하였는데, 단정하기는 어렵지만 상담을 통해 환자를 위해 최선을 다하는 것이 중요하다는 대안 신념 등이 작용한 것으로 생각된다. 그리고 직무스트레스관리 중재 효과에 대한 메타분석 연구[23]에서 조직 차원보다 개인수준의 이완요법과 인지행동요법이 다른 중재방법보다 효과가 있다는 결과를 뒷받침한다. 또한 간호사의 직무스트레스는 소진, 이직의도와 양의 상관관계[24]가 있으므로 관련성을 확인 하기 위하여 더 많은 중재관련 실험 연구[25]가 필요할 것으로 생각된다.

집단 REBT 프로그램은 소진 감소에 효과가 있었고, 4주 후에도 지속되는 것으로 나타났다. REBT 프로그램을 중재하여 소진의 변화를 연구한 결과를 찾을 수 없어 직접적 비교는 어렵지만 직무스트

레스와 조직몰입, 직무만족이 소진에 영향을 미친다는 선행연구[1]의 결과로 유추해 볼 때 자신의 비합리적 신념으로 자아개념이 상실된 상태에서 집단 REBT 프로그램 통하여 직무스트레스가 감소하고 직무만족과 조직몰입이 높아짐으로써 소진이 감소할 수 있었을 것으로 생각된다. 특히 전문직 수행능력이 부족한 신규간호사나 낮은 연차의 간호사는 직무스트레스와 소진을 더 많이 경험하게 되는데, 집단 REBT 프로그램을 적용하여 효과를 확인하는 추후 연구가 진행되어야 할 것으로 생각된다.

집단 REBT 프로그램은 직무만족 증가에 효과가 있었고, 4주 후에도 지속되는 것으로 나타났다. 이는 선행연구에서 REBT 집단상담 중재를 적용한 후 직무만족도 점수가 유의하게 높아졌다는 연구[9]와 일치한다. 본 연구의 경험 사례에서 대상자들은 환자로부터 받는 부담함으로 동네북과 같은 느낌을 받아 직무에 만족하지 못한다는 의견이 있었다. 그러나 상담을 시작하면서 세상을 보는 시야와 다른 사람의 생각을 배려하는 것이 미숙하였던 대상 간호사들이 서로의 문제에 대해 다른 사람의 의견을 듣고, 다른 사람의 이야기에 귀 기울이고, 다른 사람의 해결책을 듣거나, 프로그램 진행 시 해결책을 토의하면서 자신의 비합리적 사고를 찾아내고 논박을 통해 합리적이고 긍정적 사고를 하게 되어 직무만족이 증가되었다고 생각된다.

집단 REBT 프로그램은 조직몰입 증가에 효과가 있었고, 4주 후에도 지속되는 것으로 나타났다. 이는 선행연구[9]에서 REBT 프로그램 적용 후 조직몰입이 증가한 결과와 일치한다. 조직몰입은 조직의 유효성에 긍정적인 결과를 가져오는 주요한 변수로서 연령이 낮고, 미혼이고, 경력이 낮을수록 조직몰입의 정도가 낮다는 선행연구[26]에서 볼 때, 조직몰입이 낮은 간호사들에게 그룹 REBT 프로그램의 비합리적 신념에 대한 대안 신념을 적용함으로써 조직에 대한 불만과 불만족이 감소하고 직무만족이 향상되어 조직몰입이 증가한 것으로 생각된다.

집단 REBT 프로그램은 이직의도 감소에도 효과가 있었고, 4주 후에도 지속되는 것으로 나타났다. REBT 프로그램을 적용하여 이직의도의 변화를 본 연구가 없어 직접적으로 비교하기는 어렵지만, 직무스트레스가 직무만족에 부정적 영향을 주고, 소진에는 긍정적 영향을 주며, 반면 조직몰입은 소진에 부정적 영향을 미친다는 연구[1,11], 그리고 REBT 집단상담이 직무만족과 조직몰입에 유효하였다는 연구[9] 등을 통해 볼 때 이 변수들의 복합적인 영향과 집단 REBT 프로그램 중재가 이직의도를 감소시키는데 영향을 주었다고 추정되나 추후 변수들간의 관계와 변수에 영향을 미치는 합리적 신념, 긍정적 정서 등을 확인하는 후속 연구가 필요할 것으로 생각된다.

본 연구의 집단 REBT 프로그램 중재 효과는 4주 후에도 지속되는 것으로 나타났는데, 중재 효과의 지속성을 확인한 선행연구를 찾

기 어려워 직접 비교는 어렵지만 집단상담의 진가는 변화된 신념의 지속과정을 거쳐 자신의 가치관으로 흡수되어 내재화 해야 한다[8]는 주장을 확인한 의의가 있다고 생각된다. 더불어 지속적으로 간호사들을 추후 관찰하는 연구가 필요할 것이라 생각된다.

본 연구의 집단 REBT 프로그램은 직장이나 일상에서 모두 적용할 수 있는 상담기법이며, 집단상담은 개별상담보다 문제가 심각하지 않은 대상자들이 모여서 서로 신뢰하고 상호촉진을 가능하게 하므로 간호사에게는 더 효과적인 것이라 생각된다. 프로그램의 횟수는 8회로 운영되었는데, 간호사를 대상으로 한 선행연구[8,9]에서도 8회기 중재로 효과가 있었으며, 본 연구에서도 전문가의 타당성 검토에서나 중재 진행 시 참여한 간호사들의 일정도 무리없이 반영할 수 있어 주 1회, 180분간, 8회기로 운영된 것은 적절하였다고 생각된다. 그리고 향후 집단 REBT 프로그램 적용 시 부정적 정서나 비합리적 정서의 정도를 실제로 측정하여 중등도 이상의 대상자로 선별한 후 중재를 적용한다면 더 좋은 결과를 기대할 수 있지 않을까 생각된다.

본 연구의 제한점은 대상자를 일 지역 2개 병원에서 경력 36개월 미만의 간호사로 임의 표집 하였고, 8주간의 실험 중재와 4주 후의 결과로 국한 되었기 때문에 그 결과를 일반화 하는 데는 신중을 기해야 하겠다.

## 결론 및 제언

본 연구는 인지정서행동요법 이론을 근거로 집단 REBT 프로그램을 개발하고 36개월 미만의 간호사를 대상으로 적용하여 직무스트레스, 소진, 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 변화를 확인하기 위한 비동등성 대조군 반복측정설계에 의한 유사실험연구이다. 연구결과를 통하여 간호사들의 직무스트레스, 소진, 이직의도를 감소시키고 직무만족과 조직몰입이 증가되었다는 것을 확인하였다. 특히, 간호사를 대상으로 직업건강심리와 직무태도의 변화를 확인한 중재연구로써 의의가 있다. 따라서 병원 간호부에서는 인력관리 측면에서 유용하게 적용할 수 있을 것이다.

이상의 연구 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 집단 REBT 프로그램을 부정적 정서나 비합리적 신념의 정도를 측정정한 후 중등도 이상의 간호사를 선별하여 중재를 적용하고 효과 검정을 제언한다. 둘째, 집단 REBT 프로그램을 이직의도가 높은 간호사를 선별하여 중재를 적용하고 효과 검정을 제언한다. 셋째, 집단 REBT 프로그램을 신규간호사들에게 적용하고 효과 검정을 제언한다.

## CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

## REFERENCES

1. Moon SJ, Han SS. A predictive model on turnover intention of nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2011;41(5):633-641.  
<https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.5.633>
2. Mosadeghrad AM, Ferlie E, Rosenberg D. A study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research*. 2011;24(4):170-181.  
<https://doi.org/10.1258/hsmr.2011.011009>
3. AbuAlRub RF. Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*. 2004;36(1):73-78.
4. Kim JH, Park SA. A study on the determinants of job stress responses of the staff nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2003;9(2):217-232.
5. Brewer EW, Clippard LF. Burnout and job satisfaction among student support services personnel. *Human Resource Development Quarterly*. 2002;13(2):169-186.  
<https://doi.org/10.1002/hrdq.1022>
6. Ohue T, Moriyama M, Nakaya T. Examination of a cognitive model of stress, burnout, and intention to resign for Japanese nurses. *Japan Journal of Nursing Science*. 2011;8(1):76-86.  
<https://doi.org/10.1111/j.1742-7924.2010.00161.x>
7. Ellis A. Changing rational-emotive therapy (RET) to rational emotive behavior therapy (REBT). *Journal of Rational Emotive and Cognitive Behavior Therapy*. 1995;13(2):85-89.
8. Park KA, Back HS, Han JS. The effects of REBT group counseling on the job stress, positive affect, negative affect and self-esteem of nurses. *Korea Journal of Counseling*. 2007;8(3):951-963.
9. Baek HS, Yu SJ. Effects of REBT group counseling on self-efficacy and organizational effectiveness of nurses with high scores on dysfunctional attitude scale. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2005;11(4):415-423.
10. Kwon JO, Kim EY. Impact of unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention in the small and medium sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(4):414-423.  
<https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.4.414>
11. Kang KN. Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(2):155-165.

- <https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.2.155>
12. Choi GH. The development and effect of an empowerment program for clinical nurses [dissertation]. Busan: Kosin University; 2014. p. 1–110.
  13. Oh EY, Jung MS. Effects of a cognitive training program on cognitive function and activities of daily living in patients with acute ischemic stroke. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2017;47(1):1–13. <https://doi.org/10.4040/jkan.2017.47.1.1>
  14. Kim CK, Lee SY, Lee YJ, Jeong JJ, Choi WY. Theory and practice of counseling. 2nd ed. Seoul: Hakjisa; 2016. p. 13–337.
  15. Chang SJ, Koh SB, Kang D, Kim SA, Kang MG, Lee CG, et al. Developing an occupational stress scale for Korean employees. *Korean Journal of Occupational and Environment Medicine*. 2005;17(4):297–317.
  16. Demerouti E, Bakker AB, Vardakou I, Kantas A. The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*. 2003;19(1):12–23. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.19.1.12>
  17. Kim MY. A study on the relationship between job strain and burnout [master's thesis]. Cheongju: Chungbuk National University; 2004. p. 1–75.
  18. Slavitt DB, Stamps PL, Piedmont EB, Haase AM. Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research*. 1978;27(2):114–120.
  19. Park HT. Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service. *The Journal of Nurses Academic Society*. 1997;27(1):228–241. <https://doi.org/10.4040/jnas.1997.27.1.228>
  20. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 1979;14(2):224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
  21. Kim KJ. An empirical study on the turnover making process model [master's thesis]. Seoul: Korea University; 1986. p. 1–100.
  22. Mobley WH. Employee turnover, causes, consequences and control. Reading (MA): Addison-Wesley; 1982. p. 10–11.
  23. Kim JH. A meta-analysis of effects of job stress management interventions (SMIs). *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2007;37(4):529–539. <https://doi.org/10.4040/jkan.2007.37.4.529>
  24. Na BJ, Kim EJ. A study on the mediating and moderating effect of work-family conflict in the relationship among emotional labor, occupational stress, and turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(3):260–269. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.3.260>
  25. Cho WS, You MS. Problems and prospects of nursing research on job stress in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(1):63–75. <https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.1.63>
  26. Han YH, Sohn IS, Park KO, Kang KH. The relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2010;16(2):17–31.