Journal of Korean Academy of Nursing Administration
J Korean Acad Nurs Admin, 2011, 17(4), 474-483

2차 종합병원 간호사의 소진에 영향을 미치는 요인
- 심리·성격 특성과 업무특성중심으로-

박 승 미[1] · 장 인 순[2] · 최 정 실[3]

[1] 호서대학교 조교수, [2] 한국성서대학교 조교수, [3] 가천의과학대학교 조교수

Affecting Factors of Nurses' Burnout in Secondary General Hospitals

Park, Seung Mi[1] · Jang, In Sun[2] · Choi, Jeong Sil[3]

[1] Assistant Professor, Department of Nursing, Hoseo University
[2] Assistant Professor, Department of Nursing, Korean Bible University
[3] Assistant Professor, Department of Nursing, Gachon University

주요어
소진,간호사,직무스트레스, 강인성,자기효능감

Key words
Burnout, Nurses, Job stress, Hardness, Self efficiency

Correspondence
Choi, Jeong Sil
Department of Nursing, Gachon University, Hambakmoeiro 191, Yeonsu-Ku, Incheon City, Korea. 406-799
Tel: 82-32-820-4211
E-mail: jschoi408@empal.com

투 고 일: 2011년 9월 14일
수 정 일: 2011년 11월 15일
심사완료일: 2011년 12월 19일

Abstract

Purpose: This study was conducted to identify factors affecting nurses' burnout in secondary general hospitals. **Methods:** Data were collected through structured questionnaires from 241 nurses working at the secondary general hospitals with below 400 beds in the P, C, and S city between April and May, 2009. Data analysis was done with independent t test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, and multiple stepwise multiple regression with SPSS WIN v 17.0. **Results:** Burnout was significantly different according to religion, age, clinical experiences, and shift work. Burnout score of the subjects was 58/100. Burnout of the subjects were positively correlated with job stress and negatively correlated with hardness, self efficiency, self esteem, spiritual wellbeing, social support, and job satisfaction. The explained variances for burnout was 51.8% and factors affecting nurses' burnout in secondary general hospitals were job stress, hardness, self efficiency, job satisfaction and shift work. **Conclusion:** These results showed the significant factors fo nurses' burnout in secondary general hospitals. These findings can be utilized to development of strategies for reducing job stress and enhancing hardness, self efficiency and job satisfaction.

서 론

1. 연구의 필요성

현대의 간호사들은 나날이 새로워지는 지식과 기술, 정보를 습득해야 하며, 노인인구의 증가, 생활 문화의 변화로 인해 다양한 만성질환을 보유하고 있는 대상자 상태를 정확히 파악하면서 안전하고 질적인 환자 간호업무 수행해야 한다. 이러한 과정은 고도의 긴장과 주의력이 필요하며, 간호사는 타 직종에 비해 높은 스트레스를 겪고 있으며(Byun & Yom, 2009), 스트레스가 감당하기 어려운 정도로 지속하게 되면 간호사들은 결국 소진을 경험하게 된다. 소진은 스트레스를 더 이상 감당하지 못할 때 나타나는 스트레스 반응의 한 형태로서 부정적인 자아개념 및 근무 태도, 환자에 대한 관심 소실 등의 현상을 포함하는 신체적, 정신적, 정서적 탈진의 증후군으로 지칭되고 있다(Maslach & Schaufeli, 1993)

간호사의 소진은 이직의도에 유의한 영향을 미쳐 간호사의 이직률을 높이게 되며, 국내 자료에 따르면 200-399병상 규모의 2차 종합병원 간호사의 이직률이 22.0%로 상급종합병원 간호사의 이직률 9.3%에 비해 두 배 이상 높은 수치를 나타내고 있다(Noh et al., 2011). 이러한 규모의 병원에서는 간호사 1인당 환자 비율이 턱없이 높고, 전인적인 환자 간호보다는 투약과 같은 필수적인 업무 처리를 간호사가 주로 담당하게 되어 직무 만족도가 저하될 수 있다. 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 연구 결과 간호사의 소진과 관련 있는 직무스트레스는 양의 상관관계를 보였다(Yoo & Choi, 2009). 이와 같이 중소병원 간호사의 이직문제, 직무만족도, 직무스트레스 등이 주요한 문제로 대두되고 있으나 중소병원 간호사의 소진에 영향을 주는 요인을 통합적으로 살펴본 연구는 거의 없는 실정이다.

소진에 영향을 주는 요인은 June과 Byun (2009)이 최근 10년간의 국내 논문을 분석 한 결과 크게 개인요인과 상황요인으로 구분하였다. 개인요인에는 사회 인구학적 특성과 심리· 성격 특성, 직업특성을, 상황요인으로 업무특성과 조직특성을 포함하였다. 심리·성격 특성 조사 변수로는 자기효능감, 자아존중감, 종교적 신념, 강인성 등이, 업무특성 조사변수는 직무스트레스, 직무만족, 사회적 지지, 임상경력, 직위, 교대근무 등이 연구되어져 왔다.

심리·성격 특성 조사변수인 자기효능감은 특정한 상황에서 특정한 과제를 성공적으로 수행할 것이라는 개인의 신념으로 인간의 행동에 영향을 미치는데, Chang (2003)의 연구에서 자기효능감과 사회적 지지가 소진을 29.5% 설명하며 자기효능감을 높게 지각할수록 심리적 소진을 덜 느낀다고 보고하였다. 자아존중감은 Shin과 Shin (2003)의 연구에서 자아개념이 긍정적일수록 소진경험의 정도가 낮게 나타났다. 종교도 소진에 중요한 변수로 작용하는데 종교가 있는 경우, 신앙이 차지하는 비중이 클수록 소진이 낮아 영적안녕과 소진은 역상관관계를 보여주었다(Kim, 2006). 강인성은 어떠한 스트레스 상황에서도 자기 자신을 통제하고 적극적으로 생활에 임하며 변화를 발전의 계기로 삼고 도전하는 태도의 합으로, 강인성이 높을수록 소진이 유의하게 낮게 나타났다(Ham, 1997; Lim & Cho, 2007).

업무특성 조사변수인 스트레스와 긴장은 이들이 완화될수록 소진이 낮으며 간호사가 지각하는 사회적 지지정도는 높을수록 소진경험 정도가 낮다고 보고하였고, 직무만족은 소진과 유의한 역 상관관계를 나타내고 있다(Peek, 1983). 그러나 기존의 연구들은 사회인구학적인 특성과 함께 연구자가 보고자 했던 변수들을 추려 이들이 소진에 미치는 영향을 단편적으로 분석해 왔으며, 개인요인과 상황요인을 함께 조사하여 전체적으로 분석한 연구는 부족한 실정이다.

2차 종합병원과 같이 인력난을 겪고 있는 병원 간호사의 소진을 조기에 발견하여 예방하고 이에 대한 빠른 대처는 간호사들의 간호업무의 질 향상과 병원 조직의 발전에 기여할 수 있는 중요한 시작이 된다. 특히 지금까지 수행된 임상간호사의 소진에 대한 선행연구에서는 한두 가지 요인과의 상관성 연구가 대부분이기에 본 연구에서는 2차 종합병원 간호사의 소진에 영향을 미치는 관련변수로서 문헌고찰을 토대로 심리·성격 특성변수인 자기효능감, 자아존중감, 영적안녕, 강인성과 업무특성 변수인 직무스트레스, 직무만족, 사회적 지지, 임상경력, 직위, 교대근무에 대한 각 변수들을 특성과 상관관계를 파악하고, 소진에 영향을 미치는 요인을 확인함으로서 소진을 예방할 수 있는 프로그램 구성을 위한 기초자료로 제시하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 2차 종합병원에 근무하는 간호사의 소진에 영향을 주는 요인을 규명하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 심리·성격 특성변수인 자기효능감, 자아존중감, 영적안녕, 강인성과 업무특성 변수인 직무스트레스, 직무만족, 사회적 지지, 임상경력, 직위, 교대근무와 소진을 파악한다.

둘째, 일반적 특성에 따른 심리·성격 특성변수, 업무특성 변수와 소진의 차이를 분석한다.

셋째, 심리·성격 특성변수, 업무특성 변수와 소진과의 상관관계를 파악한다.

넷째, 소진에 영향을 미치는 요인을 분석한다.

3. 용어의 정의

1) 소진

대인적인 접촉이 잦을 수밖에 없는 직무들에서 직무 담당자가 장시간 스트레스 요인에 노출됨으로 인해 겪게 되는 부정적인 심리적 경험을 의미한다(Maslach & Schaufeli, 1993). 본 연구에서는 Demerouti(1999)가 개발(Choi, 2007에 인용됨)한 OLBI (Oldenburg Burnout Inventory)를 Choi (2007)가 사용한 도구를 이용하여 측정한 점수를 의미한다.

2) 강인성

강인성은 스트레스에 직면한 상황에서도 건강하게 존재할 수 있는 인성적 특성이다(Pollock, 1984). 본 연구에서는 Kobasa, Maddi, & Kann(1982)이 개발(Ham, 1997에 인용됨)하고 Ham (1997)이 수정 보완한 도구로 측정한 점수를 의미한다.

3) 자기효능감

Bandura(Suh, 1995에 인용됨)는 자기효능감이란 개인이 특정 과업에서 요구하는 행동을 성공적으로 수행해 낼 수 있는 능력을 보유하고 있다고 생각하는 개인의 믿음을 말한다고 하였다. 본 연구에서는 Sherer & Maddux(1982)에 의해 개발(Suh, 1995에 인용됨)되고 Suh (1995)가 번안한 도구로 측정한 점수를 의미한다.

4) 자아존중감

자기 자신을 존중하고, 바람직하게 여기며, 가치 있는 존재라고 생각하는 것을 의미하는 것으로, 본 연구에서는 Rosenberg (1965)가 개발(Yu, 2008에 인용됨)하고 Yu (2008)가 수정보완한 도구로 측정한 점수를 의미한다.

5) 영적안녕

인간의 영적 본성을 최대한 개발시키는 능력이며, 총체적으로 인간에게 영향을 미치는 삶의 원리와 동등한 것으로, 시간과 공간을 초월하여 존재하는 절대자, 최고의 가치, 이웃, 환경과의 관계에서 조화된 삶을 영위하는 것으로서 사람의 영적자원이 총체적으로 건강한 상태를 말한다(Carson, 1989). 본 연구에서는 Paloutzian과 Ellison(1982)이 개발(Kim, 2007에 인용됨)한 영적안녕척도를 Kim (2007)이 수정 보완하여 측정한 점수를 의미한다.

6) 사회적 지지

도움, 정서 및 인정 등과 같은 요소들이 포함된 사람들 사이의 상호작용으로, 동료나 상사로 부터 업무 수행과 관련하여 주어지는 유용한 사회적 상호수준이다(Karasek & Theorell, 1990). 본 연구에서는 Peeter, Buunk와 Schaufeli (1995)이 개발(Choi, 2007에 인용됨)하여 Choi (2007)가 사용한 도구로 측정한 점수를 의미한다.

7) 직무스트레스

직무스트레스는 간호사가 근무하면서 생리적, 심리적, 사회적 장애를 받을 정도로 부담을 느끼는 상태를 의미한다(Kim & Gu, 1984). 본 연구에서는 Parker와 DeCotiis(1983)가 개발하여 Jeong (2000)이 수정 보완한 도구(Hong, 2011에 인용됨)로 측정한 점수를 의미한다.

8) 직무만족

Lock(1976)은 직무만족을 개인이 자신의 직무 또는 직무를 통해서 얻은 경험을 평가한 결과로 부터 얻게 되는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태하고 하였다(Choi, 2008에 인용됨). 본 연구에서는 Slavitt(1978)가 개발(Choi, 2008에 인용됨)하여 Choi(2008)가 수정보완한 도구로 측정한 점수를 의미한다.

9) 2차 종합병원

의사 및 치과의사가 의료를 행하는 곳으로서 주로 입원환자에 대하여 의료를 행할 목적으로 개설하는 의료기관이다. 입원환자 100명 이상을 수용할 수 있는 시설과 내과, 일반외과, 소아과, 진단방사선과, 마취과, 임상병리과 또는 해부병리과, 정신과, 치과를 포함한 9개 이상의 진료과목과 진료과목마다 필요한 수의 전문의가 있으면서, 의료보험에서 2차 의료기관으로 이용되는 기관을 말한다(Medical service law, 2008).

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 2차 종합병원에 근무하는 간호사의 소진에 영향을 주는 요인을 규명하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구도구

소진에 영향을 미치는 개인요인은 사회 인구학적 특성과 심리·성격 특성으로 강인성, 자기효능감, 자아존중감, 영적안녕을 상황요인 중 업무특성은 사회적 지지, 직무스트레스, 직무 만족으로 이를 측정하기 위한 도구는 다음과 같다.

1) 소진

Demerouti(1999)가 개발한 OLBI(Oldenburg Burnout Inventory)를 Choi (2007)이 사용한 도구를 이용하여 측정하였다. OLBI는 감정적 소진과 일로부터의 심리적 이탈로 두개의 하위영역으로 구성되며 감정적 소진 5문항, 일로부터의 심리적 이탈 5문항으로 총 10개의 문항 5점 척도로 점수범위는 10-50점으로 점수가 높을수록 소진정도가 높음을 의미한다. Choi (2007)의 연구에서 Chronbach α=.79 이었고 본 연구에서는 .78이었다.

2) 심리·성격 특성

(1) 강인성

Kobasa, Maddi, & Kann(1982)이 개발(Ham, 1997에 인용됨)하고 Ham (1997)이 수정 보완한 10문항의 도구로 각 문항은 4점 척도로 평가되어 점수범위는 4-40점으로 점수가 높을수록 강인성이 높음을 의미한다. Ham (1997)의 연구에서 Cronbach α =.71 이었고, 본 연구에서는 .82이었다.

(2) 자기효능감

Sherer & Maddux(1982)에 의해 개발(Suh, 1995에 인용됨)되고 Suh (1995)이 사용한 일반적 자기효능척도를 사용하였다. 이 도구는 11개 문항 5점 척도로 점수범위는 11-55점으로 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다. Suh (1995)의 연구에서 Cronbach α=.87 이었고, 본 연구에서는 .76이었다.

(3) 자아존중감

Rosenberg(1965)가 개발(Yu, 2008에 인용됨)하고 Yu (2008)이 사용한 10문항의 도구를 이용하여 측정한 점수로 부정문 5문항, 긍정문 5문항의 총 10문항으로 구성되어 있으며 10-50점으로 점수가 높을수록 자아존중감이 높음을 의미한다. Yu (2008)의 연구에서 Cronbach α=.80 이었고, 본 연구에서는 .83이었다.

(4) 영적안녕

영적안녕을 측정하기 위해 Paloutzian과 Ellison(1982)이 개발(Kim, 2007에 인용됨)한 영적안녕척도를 Kim (2007)이 수정 보완한 총 20문항의 도구를 사용하였다. 이 도구는 절대자(신)와의 관계에서 안녕감을 갖는 종교적 영적 안녕과 삶의 의미와 목적에 초점을 둔 실존적 영적안녕의 하위영역으로 구분된다. 이 도구는 긍정형 12문항과 부정형 8문항으로 구성되어 있으며, 4점 척도로 부정문항은 점수를 역으로 환산하여 20-80점으로 점수가 높을수록 영적으로 안녕한 것을 의미한다. Kim (2007)의 연구에서 Cronbach α= .87이었고, 본 연구에서는 .89이었다.

3) 업무특성

(1) 사회적지지

Peeter 등(1995)이 개발(Choi, 2007에 인용됨)하여 Choi (2007)가 사용한 도구로 사회적 지원 4문항과 동료의 사회적 지원 4문항으로 총 8개 문항 5점 척도이며 점수범위는 8-40점으로 점수가 높을수록 사회적 지지가 높음을 의미한다. Choi (2007)의 연구에서 Cronbach α=.87 이었고, 본 연구에서는 .90이었다.

(2) 직무스트레스

Parker와 DeCotiis(1983)가 개발하여 Jeong (2000)이 사용한 도구(Hong, 2011에 인용됨)를 사용하였다. 총 9문항 5점 척도로 점수범위는 9-45점으로 점수가 높을수록 스트레스 정도가 높음을 의미한다. Hong (2011)의 연구에서 Cronbach α=.91 이었고, 본 연구에서는 .88이었다.

(3) 직무만족

Slavitt(1978)가 개발(Choi, 2008에 인용됨)한 도구를 Choi (2008)가 요인분석을 통하여 행정 2문항, 전문적 지위 3문항, 대인관계 2문항, 보수 2문항의 총 9문항 5점 척도로 구성되었다. 점수의 범위는 9-45점으로 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다. Choi (2008)의 연구에서 Cronbach α=.71 이었고, 본 연구에서는 .77이었다.

3. 연구대상, 자료수집 기간 및 방법

본 연구의 대상자는 연구자의 편의추출에 의하여 P시, C시, S시에 소재한 400병상 미만의 2차 종합병원 5개에 근무 중인 간호사로, 자료수집 기간은 2009년 4월 30일부터 5월 29일까지로서 본 연구자가 직접 방문하여 연구의 목적과 취지를 설명하고 연구동의를 서면으로 확인한 후 설문지를 배부하여 수집하였다. 익명과 비밀보장을 약속하였고, 연구 참여시 이익과 발생 가능한 정신적 위해에 대하여 충분히 설명하였다. 또한 참여를 원치 않는 경우에는 참여하지 않아도 됨을 알려주었다. 설문지 작성에 소요된 시간은 약 20분 정도이었다.

표본수 산정은 전국 2차 종합병원 간호사의 모집단을 22,000여명으로 추정하였을 때, 신뢰수준 95%에서 오차범위 ±6.3의 신뢰구간으로 하였을 때, 연구대상자의 수는 239명으로 추정된다(Tak, et al. 2009). 이에 따라 본 연구에서는 연구대상자의 탈락을 고려하여 250명의 초기 자료를 수집하였다. 배부된 설문지는 총 250부가 모두 회수되었고(100%), 이중 응답이 불완전한 설문지 9부를 제외한 241개의 설문지가 최종 자료 분석에 이용되었다.

4. 자료 분석 방법

대상자의 일반적 특성에 따른 종속변수의 차이는 독립 t 검정과 분산분석을 이용하였으며 사후검증은 Scheffe's test를 실시하였다. 변수들 간의 상관관계는 Pearson correlation coefficient, 종속변수에 영향을 미치는 요인의 분석에는 다중회귀분석을 이용하였다. 자료의 정리와 통계처리에는 SPSS WIN v 17.0 을 이용하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성을 Table 1 에 정리하였다. 연구대상 간호사의 평균연령은 28.52세 이었으며 29세 이하가 전체의 약 70%를 차지하였다. 71.0%가 미혼이었으며 63.0%가 종료를 가지고 있었다. 66.4%는 전문대학 간호과를 졸업하였으며

〈Table 1〉 *General Characteristics of Subjects* *(N=241)*

Characteristics	Categories	n(%)	M±SD
Marital status	Unmarried	171(71.0)	
	Married	70(29.0)	
Religion	Yes	152(63.1)	
	No	89(36.9)	
Age(years)	20-24	51(21.2)	28.52±5.32
	25-29	112(46.5)	
	30-34	46(19.1)	
	35-39	20(8.3)	
	≥40	12(5.0)	
Education	College	160(66.4)	
	Course of BSN	57(23.7)	
	University	21(8.7)	
	≥Master	3(1.2)	
Total career(years)	〈3	63(26.1)	6.01±5.03
	≥3-〈6	78(32.4)	
	≥6-〈9	43(17.8)	
	≥9	57(23.7)	
Position	Staff nurse	193(80.1)	
	Charge nurse	25(10.4)	
	Head nurse	23(9.5)	
Shift work	3 Shift	144(59.8)	
	Fixed	97(40.2)	

BSN = Bachelor of Science in Nursing

23.7%가 전문대학 졸업 후 학사학위과정을 수료하였고 4년제 간호학과 졸업 이상의 학력을 소지한 자는 10%가 되지 않았다. 평균 임상경력은 6년이었으며 6년 미만이 약 60%, 6~9년 사이가 약 18%, 9년 이상도 약 24%를 차지하였다. 직급은 일반간호사가 80.1%로 가장 많았고 3교대를 하는 대상자가 약 60%를 차지하였다.

2. 연구대상자의 심리·성격, 업무 특성과 소진

연구대상자의 심리·성격 특성, 업무 특성과 소진에 대한 기술통계값을 Table 2 에 정리하였다. 심리·성격 특성인 강인성, 자기효능감, 자아존중감, 영적건강은 백점만점으로 하였을 때 각각 47.8, 69.2, 69.6, 62.8이었다.

직업 특성인 사회적 지지, 직무 스트레스, 직무 만족도는 백점만점으로 하였을 때 각각 70.2, 66.4, 58.1로 나타났으며, 소진은 58.0이었다.

3. 일반적 특성에 따른 심리·성격, 업무 특성과 소진

대상자의 일반적 특성에 따른 심리·성격, 업무 특성과 소진의 차이를 Table 3에 정리하였다. 강인성은 종교, 직위, 근무형태에

〈Table 2〉 *Mean of Psycho-Personality, Occupational Characteristics and Burnout* *(N=241)*

Variables(items)	M±SD	Score/100	Range
Psycho-personality characteristics			
Hardiness(10)	19.10±3.58	47.8	4~40
Self-efficacy(11)	38.07±4.15	69.2	5~55
Self-esteem(10)	34.82±4.60	69.6	5~50
Spiritual well-being(20)	50.22±9.45	62.5	4~80
Occupational characteristics			
Social support(8)	28.08±4.81	70.2	5~40
Job stress(9)	29.89±5.86	66.4	5~45
Job satisfaction(9)	26.16±4.28	58.1	5~45
Burnout(10)	29.01±4.76	58.0	5~50

따라 유의한 차이를 보였다. 종교가 없는 대상자가 더 강인하였고(p=.007), 책임간호사가 수간호사에 비하여 강인성 점수가 높았고(p=.023) 교대근무자가 더 강인하였다(p=.021). 자기효능감은 기혼간호사가 높았으며(p=.040), 종교가 있는 대상자가 없는 경우보다 높았고(p=.022), 비교대근무자가 높았다(p=.020). 자아존중감은 종교가 있는 군이 없는 군에 비하여 유의하게 높았으며(p=.021), 영적안녕도 종교가 있는 군이 없는 군에 비하여 유의하게 높았다(p〈.001).

사회적 지지는 미혼간호사가 높았고(p=.040), 연령(p=.025), 경력(p=.049)에 따라 유의한 차이가 있었고, 근무형태는 교대근무자가(p=.019) 높았다. 직무 스트레스는 미혼 간호사가 유의하게 높았고(p=.023), 교육정도(p=.015)에 따라 차이가 있었고, 교대근무자가 유의하게 높았다(p〈.001). 직무 만족도는 연령(p=.016), 직위(p=.006)에 따라 유의한 차이가 있었고, 사후검정결과 수간호사가 일반간호사에 비해 유의하게 높았다.

소진은 종교가 없는 경우 유의하게 높았고(p=.037), 연령에 따라 유의한 차이가 있었다(p=.030). 임상경력은 유의한 차이를 보였는데(p=.001), 사후 검정결과 3년 이상 6년 미만과, 6년 이상 9년 미만이 9년 이상인 대상자에 비해 소진 점수가 유의하게 높았다. 근무형태는 교대근무자의 소진 점수가 유의하게 높았다(p〈.001).

4. 심리·성격, 업무 특성과 소진과의 상관관계

변수들 간의 상관관계를 Table 4 에 정리하였다. 소진은 직무스트레스(r=.620, p〈.001)와 유의한 양의 상관관계를 보였고, 강인성(r=-.532, p〈.001), 자기 효능감(r=-.383, p〈.001), 자아존중감(r=-.252, p〈.001), 영적 안녕(r=-.276, p〈.001), 사회적 지지(r=-.165, p〈.05), 직무만족(r=-.331, p〈.001)과 유의한 음의 상관관계를 보였다.

〈Table 3〉 *Psycho-personality, Occupational characteristics and Burnout by General characteristics* *(N=241)*

Characteristics	Categories	n(%)	Psycho-personality characteristics: Hardiness M±SD	t,F(*p*)	Self-efficacy M±SD	t,F(*p*)	Self-esteem M±SD	t,F(*p*)	Spiritual well-being M±SD	t,F(*p*)	Occupational characteristics: Social support M±SD	t,F(*p*)	Job stress M±SD	t,F(*p*)	Job satisfaction M±SD	t,F(*p*)	Burnout M±SD	t,F(*p*)
Marital status	Unmarried	171(71.0)	19.20±3.27	0.505	37.71±4.15	4.270	34.70±4.68	0.439	50.53±9.80	0.619	28.49±5.07	4.270	30.44±5.91	5.215	26.14±4.39	0.015	23.39±494	3.875
	Married	70(29.0)	18.84±4.27	(.478)	38.93±4.07	(.040)	35.13±4.42	(.508)	49.47±8.53	(.432)	27.09±3.94	(.040)	28.56±5.23	(.023)	26.21±4.02	(.903)	28.07±4.14	(.050)
Religion	Yes	152(63.1)	18.63±3.66	7.413	38.54±4.13	5.345	35.34±4.52	5.372	53.34±10.03	55.144	28.30±4.61	0.840	29.54±5.90	1.495	26.43±4.35	1.673	28.52±4.48	4.406
	No	89(36.9)	19.91±3.31	(.007)	37.27±4.08	(.022)	33.93±4.60	(.021)	44.89±5.01	(<.001)	27.71±5.12	(.360)	30.49±5.76	(.223)	25.70±4.14	(.197)	29.84±5.10	(.037)
Age (years)	20-24	51(21.2)	18.96±3.36	1.360	39.67±4.57	1.530	34.67±5.28	0.543	50.39±8.97	0.845	30.00±5.10	2.851	31.47±6.08	2.188	26.35±4.23	3.107	28.90±4.76	2.732
	25-29	112(46.5)	19.43±3.15	(.248)	37.70±4.08	(.194)	34.53±4.50	(.704)	49.18±8.93	(.498)	27.52±4.95	(.025)	30.11±5.48	(.071)	25.39±4.36	(.016)	29.97±4.69	(.030)
	30-34	46(19.1)	19.17±4.62		38.57±4.17		35.41±4.26		51.91±10.68		27.48±4.02		28.31±6.72		26.32±4.08		27.67±5.11	
	35-39	20(8.3)	18.70±3.23		38.70±3.40		34.75±4.59		50.55±9.06		28.35±4.60		28.40±5.02		28.10±3.39		27.65±4.09	
	≥40	12(5.0)	17.00±4.11		40.33±3.58		36.08±4.23		52.17±11.79		27.00±3.58		27.42±4.78		28.67±4.16		27.83±3.30	
Education	College	160(66.4)	19.29±3.88	0.482	37.82±4.11	1.582	34.59±4.84	0.168	49.87±5.96	1.133	28.23±4.99	0.163	30.09±5.78	3.545	26.23±4.34	0.069	29.29±4.75	0.827
	Course of BSN	57(23.7)	18.82±2.77	(.695)	38.18±4.23	(.194)	35.18±4.22	(.604)	51.60±9.71	(.336)	27.71±4.64	(.921)	30.70±5.49	(.015)	26.07±4.43	(.976)	28.77±4.70	(.480)
	University	21(8.7)	18.52±3.49		39.14±4.20		35.29±4.85		48.33±7.13		28.00±4.15		27.19±4.48		25.86±3.66		27.71±4.85	
	≥Master	3(1.2)	18.33±1.15		42.00±3.00		37.33±2.30		56.00±11.27		27.67±3.21		22.67±4.73		26.67±3.05		27.67±7.09	
Total career (years)	<3	63(26.1)	18.90±3.61	0.933	37.78±4.71	1.269	35.51±5.49	1.635	51.19±9.80	0.953	29.48±5.19	2.654	30.70±6.11	2.255	26.29±4.35	1.884	28.71±5.10	5.368
	≥3-<6[a]	78(32.4)	19.46±3.20	(.426)	37.64±4.13	(.286)	33.97±3.84	(.182)	49.13±9.93	(.415)	27.90±4.66	(.049)	30.67±5.44	(.083)	25.47±4.22	(.133)	30.09±4.85	(.001)
	≥6-<9[b]	43(17.8)	19.47±2.31		38.09±3.42		34.65±4.89		49.33±6.95		27.35±4.96		29.26±6.18		25.86±4.22		30.00±4.53	a,b>c
	≥9[c]	57(23.7)	18.54±4.68		38.96±3.99		35.35±4.13		51.32±9.97		27.33±4.20		28.42±5.68		27.19±4.22		27.10±3.77	
Position	Staff nurse[a]	193(80.1)	19.17±3.21	3.830	37.92±4.14	1.760	34.68±4.68	0.467	49.93±9.40	0.724	27.97±5.06	1.230	30.01±5.95	0.982	25.78±4.22	5.164	29.29±4.87	2.558
	Charge nurse[b]	25(10.4)	20.16±5.27	(.023)	37.84±4.16	(.174)	35.36±4.80	(.627)	50.40±8.94	(.486)	29.44±3.76	(.294)	30.40±5.79	(.376)	26.84±4.18	(.006)	28.72±4.80	(.080)
	Head nurse[c]	23(9.5)	17.39±3.95	b>c	39.61±4.10		35.43±3.70		52.43±10.38		27.48±3.25		28.30±5.02		28.65±4.07	a<c	26.96±3.07	
Shift work	3 Shift	144(59.8)	19.53±3.33	5.372	37.56±4.13	5.455	34.51±4.72	1.680	49.80±9.66	0.688	28.67±4.94	5.584	31.14±5.74	17.314	25.75±4.27	3.348	30.10±4.88	20.545
	Fixed	97(40.2)	18.45±3.85	(.021)	38.82±4.09	(.020)	35.29±4.40	(.196)	50.84±9.13	(.408)	27.20±4.48	(.019)	28.04±5.56	(<.001)	26.77±4.23	(.069)	27.38±4.08	(<.001)

BSN = Bachelor of Science in Nursing

〈Table 4〉 *Correlation between the Psycho-Personality, Occupational Characteristics and Burnout* (N=241)

	Psycho-personality characteristics				Occupational characteristics			Burnout
	Hardiness	Self-efficacy	Self-esteem	Spiritual well-being	Social support	Job stress	Job satisfaction	
Hardiness	1							
Self-efficacy	-.342***	1						
Self-esteem	-.294***	.501***	1					
Spiritual well-being	-.437***	.273***	.430***	1				
Social support	-.144*	.139*	.188**	.215**	1			
Job stress	.411***	-.265***	-.144*	-.136*	-.072	1		
Job satisfaction	-.323***	.030	.115	.202**	.376***	-.244***	1	
Burnout	-.532***	-.383***	-.252***	-.276***	-.165*	.620***	-.331***	1

* p〈.05, ** p〈.01, *** p〈.001

〈Table 5〉 *Factors Affecting Burnout in Participants* (N=241)

Variable	B	β	t	p	Adjusted R^2	F	p
Job stress	.340	.419	8.204	〈.001	.382	149.297	〈.001
Hardiness	.320	.241	4.539	〈.001	.473	108.542	〈.001
Self-efficacy	-.196	-.171	-3.522	.001	.494	79.032	〈.001
Job satisfaction	-.159	-.143	-2.971	.003	.511	63.772	〈.001
Shift work*	-.912	-.094	-2.018	.045	.518	52.497	〈.001

* Dummy Coded: Shift work: 3 Shift=1, Fixed=0

5. 소진에 영향을 미치는 요인

대상자의 소진에 영향을 미치는 요인을 다중회귀분석한 결과를 Table 5 에 정리하였다. 소진에 유의한 차이를 보인 변수인 종교, 연령, 경력, 교대근무 중 명목변수는 더미처리 하였으며, 심리·성격 특성인 강인성, 자기효능감, 자아존중감, 영적건강과 직업 특성인 사회적 지지, 직무스트레스, 직무만족을 이용하여 분석하였다.

다중회귀분석결과 소진에 유의한 영향을 미치는 변수는 직무스트레스(p〈.001), 강인성(p〈.001), 자기효능감(p〈.001), 직무만족(p〈.001), 교대근무(p〈.001)가 선택되었으며 변수들에 의한 소진의 설명력은 51.8%였다. 구체적으로 직무스트레스는 소진변이의 38.2%를 설명하였고, 강인성은 9.1%, 자기효능감은 2.1%, 직무만족도는 1.7%, 교대 근무는 0.9%를 설명하였다.

독립변수에 대한 회귀분석 가정을 검증한 결과 오차의 자기상관(독립성) 검증에서는 Dubin-Watson 통계량이 1.709로 2와 가까워 자기 상관이 없는 것으로 나타나 잔차의 등분산성과 정규분포성 가정을 만족하는 것으로 나타났다. 다중공선성 문제는 공차한계(tolerance)가 .921로 1.0이하로 나타났으며, 분산팽창인자(variation inflation factor, VIF)도 1.403로 10을 넘지 않았으며, 상태지수(CI)는 18.409으로 30미만인 것으로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다(Table 5).

논 의

본 연구는 2차 종합병원에 근무하는 간호사의 소진에 영향을 주는 요인을 규명하기 위하여 June과 Byun(2009)의 최근 10년간 국내 논문을 분석 한 결과를 토대로 개인요인 중 심리·성격특성 변수와 상황요인 중 업무특성변수를 고려하여 체계적으로 조사하였다.

소진에 영향을 주는 심리·성격 특성변수는 강인성, 자기효능감, 자아존중감, 영적건강으로 이중 강인성은 백점만점으로 하였을 때 40.7이었다. 강인성의 경우 중환자실 간호사를 대상으로 조사한 연구에서는 68.0-73.5이었고(Park & Kim, 2010; Lim, & Cho, 2007), 3차 의료기관의 일반병동과 특수병동 간호사를 대상으로 조사시 51.5(Ham, 1997)로 2차 종합병원 간호사를 대상으로 한 본 연구의 강인성 점수가 가장 낮았다. 강인성은 통제성, 자기투입, 도전에 대한 것으로 특히 2차병원 간호사 경우의 자신을 통제하고 조절할 수 있는 결정능력인 강인성이 상대적으로 부족한 것으로 해석할 수 있다. 강인성은 일부 학습과정을 통하여 강화될 수 있기에 간호사를 위한 보수교육이나 재교육을 실시하여 임상에서 간호업무 수행을 효과적으로 수행할 수 있도록 해야 할 것이다. 또한 본 연구에서 강인성은 종교가 있고, 책임간호사이면서 3교대 근무시 유의하게 높은 점수를 보여 '간호직에 대한 만족도'가 유의한 변수였던 Ham (1997)의 연구결과와는 차이를 보였다. 이는 연구가관의 종별 유형과 조사시기의

차이로 인한 결과라고 생각된다.

본 연구의 자기효능감은 69.2로 3개 대학 부속병원 간호사를 대상으로 조사한 Byun과 Yom (2009)의 연구인 자기효능감은 71.0 보다 낮았으며, 대학병원과 종합병원 간호사를 대상으로 조사한 Kim (2009)의 연구 65.3 보다는 높아 자기효능감 정도가 다양하게 조사되었다. 특정과제를 성공적으로 수행할 수 있다는 신념인 자기효능감은 기관의 특성이나 간호하는 대상자의 유형에 따라 개인적인 자질과 성향에 따라 다양한 평가를 스스로 하고 있음을 보여주고 있다. 또한 자기효능감은 기혼, 종교가 있는 경우, 고정근무를 수행 시 유의하게 높았으며, Byun과 Yom(2009)의 기존연구에서 학력과 임상경력이 추가된 것을 제외하면 다른 변수는 유사하게 조사됨을 알 수 있다.

본 연구의 자아존중감은 69.6로 암환자 간호사를 대상으로 한 74.4(Shin & Shin, 2003)보다 낮아, 자신이 유능하고 성공할 수 있고 가치가 있다고 느끼는 자기 자신에 대한 평가가 2차 병원 간호사들이 낮다는 것을 보여주었다. 또한 자아존중감에 유의하게 영향을 미친 변수는 종교로 강인성, 자기효능감과 함께 종교가 있는 경우 심리·성격 특성변수에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 나타내었다. 그러나 종교는 개인적인 성향이며, 삶의 목적으로 간호사에게 강요할 수 없는 자율선택적인 부분으로, 종교 이외의 다른 요인에 대한 추가적인 연구를 통해 자기효능감을 증진시킬 수 있는 효과적인 프로그램 개발의 필요성을 보여주고 있다.

영적안녕은 62.8로 암병동간호사를 대상으로 조사한 연구(Kim, 2006) 70.0보다 낮게 조사되었는데, 이는 암이라는 질병으로 죽음을 준비하고 있는 대상자를 간호하는 경우보다 상대적으로 2차병원 간호사의 영적건강의 점수가 낮게 조사되었다고 생각된다. 본 연구에서 영적안녕은 기존의 연구와 동일하게 종교가 있는 경우 유의하게 높았으며, 종교적인 면을 상세하게 조사한 Kim(2006)과 Yang(2009)의 연구에서는 추가적으로 믿음의 정도가 강하고, 신앙생활을 10년 이상 한 경우, 종교예식 참여횟수가 주 2회 이상 시 더 높아 영적안녕이나 영적요구 등에 대한 심도 있는 추가연구를 통해 2차 종합병원 간호사와 소진과의 관계를 비교해볼 것을 제언한다.

직업 특성인 사회적 지지, 직무 스트레스, 직무 만족도는 백점만점으로 하였을 때 각각 70.2, 66.4, 58.1이었다. Byun과 Yom(2009), Kim(2009), Park과 Kim(2010)의 선행연구에서 사회적 지지는 70.2-71.4 로 대학병원의 일반병동 간호사나, 중환자실 간호사를 대상으로 조사한 결과와 2차 병원 간호사의 사회적 지지는 비슷한 수준을 나타내었다. 본 연구에서 사회적 지지는 기혼자인 경우, 3교대 근무인 경우가 높았으며, 3년 경력 미만의 20-24세의 연령구간이 유의한 차이를 보이며 높은 수준을 나타내어 신임간호사의 경우 새로운 환경에 적응해야 되고, 업무가 미숙한 시기에 적절한 지지체계가 확립된다면 소진으로 연결되는 결과를 미연에 방지 할 수 있다고 생각된다.

업무스트레스는 중환자실 간호사 72.6(Park & Kim, 2010), 암병동 간호사 54-67(Kim, 2006; Shin & Shin, 2003), 대학병원 간호사 69.6(Ham, 1997)로 2차병원 간호사의 업무스트레스는 중환자실과 같은 특수 부서를 제외하고 그 정도가 유사하였다. 대학병원이나 3차병원은 환자의 중증도가 높으나, 간호등급제가 도입되면서 인력적인 문제가 보완되면서 상대적으로 인력이 부족한 2차병원의 경우 업무스트레스도 그 비중이 높아지고 있음을 시사하고 있다. 특히 본 연구에서 조사된 BSN과정 중의 간호사가 유의하게 업무스트레스가 높았는데, 학업과 업무를 함께 병행하는 것이 업무에 대한 스트레스로 작용하고 있음을 보여주고 있다. 따라서 학업을 병행하는 간호사에 대한 배려와 함께 스트레스를 관리 할 수 있는 개인적인, 조직적인 노력이 함께 요구된다.

선행연구에서 직무만족점수는58.5-63.6(Byun & Yom, 2009; Kim et al., 2005)로 2차 종합병원 간호사의 직무만족도가 대학병원보다 다소 낮게 조사되었으며, 수간호사의 경우 직무만족도가 유의하게 높아 기존 연구결과와 같은 결과를 보였다.

본 연구의 소진은 백점만점으로 하였을 때 58.0로 선행연구에서 조사된 42.0-70.8과 비교 시 2차 종합병원이라고 해서 암병동 같은 특수병동이나 대학병원 간호사와의 소진정도와 크게 다르지 않고, 중환자실을 제외하면 오히려 소진 정도가 높다는 결과를 보여주었다(Byun & Yom, 2009; Kim et al., 2005; Kim, 2006; Park & Kim, 2010; Shin & Shin, 2003; Yang, 2009). 특히 종교가 없거나 3교대의 경우 선행연구와 동일하게 소진정도가 높았으며, 사후 검정결과 3년 이상 6년 미만과, 6년 이상 9년 미만이 9년 이상인 대상자에 비해 소진 점수가 유의하게 높아 입사 후 1-2년가량의 업무를 수행 후 소진정도가 급격히 증가함을 보여주고 있어 이러한 시기의 간호사들에 대한 소진을 감소시키기 위한 다양한 노력이 필요하다고 생각된다.

상관관계 분석에서 소진은 직무스트레스와 유의한 양의 상관관계를 보였고, 강인성, 자기 효능감, 자아존중감, 영적 안녕, 사회적 지지, 직무만족과 유의한 음의 상관관계를 보였다. 이러한 연구결과는 Kim 등(2005)의 연구에서 소진과 업무스트레스는 양의 상관관계를, 직무만족도와 음의 상관관계를 보인 결과와 일치한다. 또한 대학병원 일반간호사를 대상으로 한 Ham(1997)의 연구에서도 소진과 업무스트레스는 양의 상관관계를, 강인성과는 음의 상관관계를 보였으며, 소진과의 자기효능감, 자아존중감, 영적안녕, 사회적 지지, 직무만족을 조사한 기존 선행연구도 모두 유사한 결과를 나타내었다(Byun & Yom, 2009; Kim et al., 2005; Kim, 2006; Park & Kim, 2010; Shin & Shin, 2003; Yang, 2009). 따라서 이러한 결과는 소진을 감소시키거나 예방하기 위하여 강인성, 자기효능감, 자아존중감, 영적 안녕, 사회적 지지와 직무만족감을 높이고, 직무스트레스를 낮추는 방법이 필요함을 시사하고 있다. 다만 기존의 선행연구에서는 소진과 상관관계를 조사 시 연구자의 의도에 따라 필요한 변수만을 단편적으로 파악하였으나 본 연구에서는 심리·성격 특성변수와 업무특성 변수를 모두 조사하여 상관성을 검토하였다는데 의의가 있을 것이다.

회귀분석 결과 소진에 영향을 미치는 요인은 직무스트레스, 강인성, 자기효능감, 직무만족, 교대근무가 유의한 변수로 선택되었으며 변수들에 의한 소진의 설명력은 51.8%였다. 구체적으로 직무스트레스는 소진변이의 38.2%를 설명하였고, 강인성은 9.1%, 자기효능감은 2.1%, 직무만족도는 1.7%, 교대 근무는 0.9%를 추가적으로 설명하였다.

이러한 결과는 Park (2002)의 대학병원 간호사의 연구에서 소진정도를 설명해 주는 요인으로 직무스트레스가 34.1%가 설명되어 본 연구결과와 일치하였다. Park과 Kim (2010)의 연구에서는 근무만족도, 직무스트레스, 사회적 지지와 강인성에 의해 44.7%가 설명되었고, Byun과 Yom (2009)의 연구에서는 직무만족, 감정노동, 자기효능감, 연령이 54.8%가 설명되었으며, 이 중 직무만족이 소진변의의 44.4%를, 자기효능감은 2.8%를 설명하여, 설명력 차이는 있으나 직무스트레스와 직무만족, 강인성, 자기 효능감이 다른 연구에서와 같이 2차 병원 간호사의 소진에도 영향을 미치는 주요 요인이었다. 즉 소진은 심리·성격변수 중에는 자기효능감과 강인성이, 업무특성변수에는 직무스트레스, 직무만족과 교대근무가 각각 소진에 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 따라서 이러한 연구결과를 바탕으로 간호사 개인의 심리·성격 특성을 고려하여 자기효능감과 강인성을 향상시킬 수 있으며, 업무면에 스트레스를 감소시키고, 만족도를 증가시킬 수 있는 조직차원의 효과적인 전략의 개발이 필요하다. 또한 기존 연구와는 다르게 본 연구에서 회귀분석으로 조사된 교대근무는 소진에 영향을 미치는 요인으로 조직 및 병원차원에서 나이트 전담 간호제도나 파트타임 인력의 도입 등을 통한 융통성 있는 병원인력의 배치로 간호사의 소진정도를 낮출 수 있도록 노력해야 할 것이다.

본 연구의 의의는 400병상 이하의 2차 종합병원 간호사의 소진에 대한 최초의 연구로서 대부분 소진 관련 요인을 부분적으로 파악하는 연구였으나 본 연구에서는 소진 영향요인을 포괄적으로 다루었다는 점이다. 특히, 심리·성격 특성변수인 자기효능감, 자아존중감, 영적안녕, 강인성과 업무특성 변수인 직무스트레스, 직무만족, 사회적 지지, 임상경력, 직위, 교대근무에 대한 각 변수와 소진과의 상관관계 및 영향요인을 파악하였다는 점이다. 따라서 본 연구결과가 기존의 3차 의료기관이나 특수부서에 한정되어 연구되었던 소진의 문제를 2차 종합병원의 간호사들을 대상으로 시행되었다는 점과, 추후 2차 종합병원 간호사들의 소진을 감소시키는 중재연구에 기초자료를 제공할 수 있음에 본 연구의 의의가 있다고 하겠다.

결론 및 제언

본 연구는 인력난과 높은 이직률을 보이고 있는 2차 종합병원 간호사의 소진에 영향을 미치는 관련변수를 종합적으로 조사하기 위하여 심리·성격 특성변수인 자기효능감, 자아존중감, 영적안녕, 강인성과 업무특성 변수인 직무스트레스, 직무 만족, 사회적 지지, 임상경력, 직위, 교대근무에 대하여 각각의 특성과 이들의 상관관계 및 소진에 영향을 미치는 요인을 확인하고자 하였다.

연구결과 심리·성격 특성에서는 2차 종합병원 간호사의 강인성과 자아존중감이 3차 대학병원보다 낮은 수준 이었고, 자기효능감과 영적안녕은 대상자의 특성에 따라 다양하게 조사되었다. 업무특성에서는 사회적지지, 직무스트레스는 3차 대학병원과 그 정도가 유사하였고, 직무만족도는 상대적으로 낮았다. 특히 2차 종합병원 간호사의 소진정도는 특수병동이나 대학병원과 그 정도가 유사하다는 것이 주목할 만한 점이며, 직무 스트레스가 높을수록 소진정도가 높았고, 강인성, 자기효능감, 자아존중감, 영적 안녕, 사회적 지지, 직무만족이 낮을수록 소진정도가 높았다. 소진에 영향을 미치는 요인은 직무스트레스, 강인성, 자기효능감, 직무만족, 교대근무가 유의한 변수로 소진의 설명력은 51.8%였고, 특히 직무스트레스가 38.2%의 높은 설명력을 보였다.

따라서 3차 대학병원과 비슷한 수준의 소진을 경험하고 있는 2차 종합병원 간호사의 소진에 영향을 미치는 요인과 이들의 상관관계를 고려하여, 소진을 조기에 발견하고 소진의 정도를 낮추거나 사전에 예방할 수 있는 효과적인 프로그램을 개발해야 할 것이다.

추후 연구에서는 기존의 3차 의료기관과 동일 한 도구를 적용하여 심리·성격 특성변수와 업무특성을 비교하여 볼 것과 소진이 높을 것으로 예상되는 2차 종합병원의 특수 부서를 대상 확대하여 연구를 시행할 것을 제언한다.

REFERENCES

Byun, D. S., & Yom, Y. H. (2009). Factors affecting the burnout of clinical nurses: focused on emotional labor.

Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 15(3), 444-454.

Caeson, V. B. (1989). *Spiritual dimensions of nursing practice*. Philadelphia, PA: W. B. Saunders Company.

Chang, K. B. (2003). *The relation between the perceived social support, self-efficacy and the nurse offices's burnout*. Unpublished master's thesis, Catholic University, Seoul.

Choi, H. J. (2008). *Comparison of health conditions, sleeping condition, job satisfaction, burn-out and commitment to organization job between nurses working only during day and those working in shift*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.

Choi, K. J. (2007). *Factors that affect burnout of nurses.* Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.

Ham, M. Y. (1997). *A study on relationship of work stress, hardiness, and burnout among nurses.* Unpublished master's thesis, Chunang University, Seoul.

Hong, H. J. (2011). *Factors affecting burnout of staffs in emergency medical service.* Unpublished master's thesis, Inje Univeristy, Busan.

June, K. J., & Byun, S. W. (2009). Nurse's burnout research throughout the past 10 years in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 15*(3), 305-313.

Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life.* New York: Basic Books.

Kim, H. K., Ji, H. S., Ryu, E. K., Lee, H. J., Yun, S. E., Jeon, M. K., et al. (2005). Factors influencing on burnout of the nurses in hospitals. *Clinical Nursing Research, 10*(2), 7-18.

Kim, I. S. (2009). 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, 15*(4), 515-526.

Kim, J. H. (2007). *Relationship between spiritual well-being and attitudes toward death in volunteers for hospice care.* Unpublished master's thesis, Kosin University, Busan.

Kim, M. J. (2006). *Relationship among spiritual well-being, work stress and burnout of nurses in oncology unit*. Unpublished master's thesis. Kosin University, Busan.

Kim, M. J., & Gu, M. O. (1984). The development of the stress measurement tool for staff nurses working in the hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 14*(2), 28-37.

Kim, Y. O. (2002). A study of factors predicting burnout in hospital staff nurses. *Journal of Korean Academy of Adult Nursing, 14*(4), 591-601.

Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health : a prospective study. *Journal of Personality & Social Psychology, 42*(1), 168-177.

Lim, D. S., & Cho, B. H. (2007). The study on stress, hardiness, and professional burnout of intensive care unit nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamental Nursing, 14*(1), 120-127.

Maslach, C., & Schaufeli, W. (1993). *Historical and conceptual development of burnout*. Washington, D. C.: Taylor & Frances.

Medical Service Law, an enforcement ordinance. (2008). Retrieved June 4, 2011, from http://live.joinsmsn.com/news/article/article.asp?total_id=5788162&ctg.

Noh, W. J., Song, M. S., Kim, K. N., Yoem, O. B., Han, Y. H., Park, S. H., et al. (2011). *Survey on disposition of hospital nurses 2010*. Seoul: Korea Hospital Nurse Association.

Park, C. S. (2002). Factors influencing on burnout experience in working nurses at hospital. *Korean Journal of Women Health Nursing, 8*(4), 550-558.

Park, H. S., & Kim, K. N. (2010). Factors affecting burnout in ICU nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing, 17*(3), 409-418.

Peek, E. H. (1983). *A study of the correlation between burnout and job satisfaction levels among nurses.* Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.

Pollock, S. E. (1984). The stress response. *Critical Care Quarterly, 6*(4), 1-11.

Shin, M. H., & Shin, S. R. (2003). Predictors of burnout among oncology nurses. *Journal of Korean Oncology Nursing, 3*(1), 75-84.

Suh, Y. O. (1995). *Structural model of health-promoting lifestyle in midlife women*. Unpublished doctoral dissertation, Kyunghee University, Seoul.

Tak, Y. R., Kang, K. A., Kim, J. H., Kim, T. K., Kim, H. O., Song, J. H. et al. (2009). *Introduction for statistics for nurse.* Seoul: Fornurse.

Yang, Y. E. (2009). *Relationship among spiritual well-being, spiritual need and burnout of nurses*. Unpublished master's thesis, Catholic University, Seoul.

Yoo, S. J., & Choi, Y. H. (2009). Predictive factors influencing turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals in Daegu city. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 15*(1), 16-25.

Yu, H. S. (2008). *A study on self-esteem and turnover intention of new nurses. Unpublished master's thesis*, Ewha Womans University, Seoul.