

## 직무요구-자원모형을 기반으로 한 요양병원 간호사의 소진에 대한 영향요인 분석

양은옥<sup>1</sup>, 구미옥<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>광양 보건대학 간호학과, <sup>2</sup>경상 대학교 간호대학&경상대학교 건강과학연구원 노인건강연구센터

## Analysis of Factors Influencing Burnout of Nurses in Long-term Care Hospitals Based on Job Demand -Resource Model

Eun-Ok Yang<sup>1</sup>, Mee-Ock Gu<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, College of Health Sciences Gwangyang University,

<sup>2</sup>College of Nursing, Gerontological Health Research Center in Institute of Health Sciences, Gyeongsang  
National University, Jinju, Korea

**요약** 본 연구는 Xanthopoulou 등(2007)의 확장된 직무요구-자원모형을 기반으로 요양병원 간호사의 소진에 미치는 영향요인을 규명하기 위해 시도되었다. 요양병원 간호사 167명을 대상으로 설문지를 이용하여 2018년 8월 25일부터 2018년 9월 6일까지 자료를 수집하였다. 연구도구는 Maslach Burnout Inventory, Copenhagen Psycho-social Questionnaire version II, Connor-Davidson Resilience Scale 및 Thomas & Ganster (1995)가 개발한 도구를 사용하였다. SPSS WIN 23.0 프로그램을 이용하여 빈도, t-test, ANOVA, 피어슨 상관관계수, 위계적 회귀분석으로 분석하였다. 연구결과 요양병원 간호사의 소진은 직무요구( $r=.24, p=.002$ )와는 정적 상관관계를 보이고, 회복탄력성( $r=-.43, p<.001$ )과 사회적지지( $r=-.41, p<.001$ )와는 부적 상관관계를 보였다. 요양병원 간호사의 소진에 회복탄력성( $\beta=-.28, p<.001$ ), 사회적 지지( $\beta=-.20, p=.016$ ), 직무요구( $\beta=.17, p=.016$ ) 순으로 유의한 영향을 미쳤고, 이들 변수의 설명력은 32.0%로 나타났다. 따라서 요양병원 간호사의 소진 예방 및 감소를 위해 직무요구를 줄이고 회복탄력성과 사회적 지지를 향상시킬 수 있는 중재의 수행을 적극적으로 권장한다

**Abstract** This study was conducted to investigate the factors influencing burnout of nurses in long-term care hospitals based on the expanded JD-R model (Xanthopoulou et al, 2007). Participants were 167 nurses who worked in long-term care hospitals. The instruments used in this study were the Maslach Burnout Inventory, Copenhagen Psycho-social Questionnaire version II, Connor-Davidson Resilience Scale and the instrument developed by Thomas and Ganster (1995). Data were collected from August 25 to September 6, 2018 and analyzed based on frequency, t-tests, ANOVA, Pearson's correlation, and hierarchical regression using the SPSS WIN 23.0 program. The results were as follows: Nurses' burnout in long-term care hospitals was positively correlated with job demands ( $r=.24, p=.002$ ) and negatively correlated with resilience ( $r=-.43, p<.001$ ) and social support ( $r=-.41, p<.001$ ). Factors influencing the level of burnout were resilience ( $\beta=-.28, p<.001$ ), social support ( $\beta=-.20, p=.016$ ), and job demands ( $\beta=.17, p=.016$ ), which together explained 32.0% of the total variance in burnout. Therefore, we strongly recommend interventions that reduce job demands and enhance resilience and social support to prevent and reduce the burnout of nurses in long-term care hospitals.

**Keywords** : Job Demands, Social Support, Resilience, Burnout, Long-Term Care Hospital, Nurse

\*Corresponding Author : Mee-Ock Gu(Gyeongsang Univ.)

Tel: +82-55-772-8226 email: mogu@gnu.ac.kr

Received February 6, 2019

Revised March 26, 2019

Accepted April 5, 2019

Published April 30, 2019

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

최근 우리나라는 저출산과 평균수명의 연장으로 2018년에 65세 이상 노인이 전체인구의 14.3%를 차지하는 고령사회가 되었다 [1]. 노인인구가 증가하고 노인의 88.5%에서 한 개 이상의 만성질환을 가지고 있음에 따라 [2], 노인성 질환자의 장기요양에 대한 요구를 충족시키기 위해 요양병원 수가 2009년의 714개에서 2018년 12월 말 1,549개로 크게 증가하였다 [3]. 요양병원은 의료기관으로 의료법에 명시되어 있으나 요양시설과 의료기관인 병원기능의 중간 지점에서 명확한 구분 없이 운영되어지고 있으며 [4,5], 노인성 질환자, 만성 질환자, 외과적 수술이나 상해 후 회복기간에 있는 자를 대상으로 급성기 병원에서 치료 후 더 이상 상태가 악화되지 않도록 관리하는 통합의료 서비스를 제공하는 곳이다 [6].

요양병원에서 제공되는 의료서비스의 질은 간호의 질에 의해 많은 영향을 받으므로 [7] 요양병원 간호사의 역할이 매우 중요하다. 요양병원 간호사는 만성질환, 치매 및 와상상태에 있는 노인들에게 직접간호를 제공하며 [8], 이때 노인의 신체적, 심리적, 정서적, 영적 측면에서 포괄적이고 전인적인 접근을 해야 한다 [9]. 아울러 가족을 대신하여 일상생활을 보조하는 돌봄 역할 제공 [2], 보호자의 지나친 간섭, 요양보호사 등의 비전문 인력을 관리해야 하는 부담, 간호의 전문성을 넘어 당직의사의 영역까지 처리해야 하는 등의 간호사 고유의 업무 외에 끝없이 요구되는 일로 인해 쉽게 소진을 경험할 수 있다 [10,11]. 또한 요양병원 간호사는 낙상이나 안전사고 등으로 인한 법적 의료분쟁, 타부서와의 비협조적인 관계와 같은 상황에서 직무 스트레스를 많이 느끼는데 [12], 직무스트레스를 적절히 해소하지 못하고 반복적으로 경험하게 되면 결국 소진을 경험하게 된다 [13].

소진이란 대인관계를 주로 하는 조직구성원들이 겪는 정서적 고갈, 비인간화, 자아성취감 저하의 총체적 현상을 말한다 [14]. 요양병원 간호사의 소진정도를 보면 이지현 등 [15]의 연구에서 2.93점(5점 만점)과 최은정 등 [16]의 연구에서 2.92점(5점 만점)으로 중간보다 높게 나타나 요양병원 간호사가 소진을 경험하고 있음을 알 수 있다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 연구한 김민정 등 [17]의 연구에서 2.78점(5점 만점), 류경 등

[18]의 연구에서 2.74점(6점 만점)과 비교해 볼 때 요양병원 간호사가 일반병원 간호사 보다 소진수준이 높음을 알 수 있다. 요양병원 간호사의 소진은 육체적 피로감과 정서적 탈진을 초래하고 간호사의 자아성취감을 저하시킴으로써 간호업무성과를 감소시키고 반면 간호요류를 증가시켜 [19] 간호서비스의 질을 저하시킨다. 또한 부정적인 직업태도를 유발하여 이직의도를 높이는 것으로 보고되었다 [20]. 그러므로 요양병원에서 간호서비스의 질을 높이고, 이직을 줄이기 위해서 요양병원 간호사의 소진을 감소시키는 것은 간호계에서 매우 중요한 과제가 되고 있다.

요양병원 간호사의 소진을 감소시키기 위한 전략을 개발하기 위해서는 소진에 영향을 미치는 요인들을 파악할 필요가 있다. 이들 영향요인을 효과적으로 파악하기 위해서는 이론적 기틀이 필요한데 Xanthopoulou 등 [21]의 확장된 직무요구-자원모형(expanded Job Demand-Resource Model, expanded JD-R)은 Demerouti 등 [22]의 직무요구-자원모형(JD-R Model)에 개인적 자원을 추가시킨 모형으로 소진에 대한 영향요인을 파악하는데 효과적인 이론적 기틀을 제공한다. 확장된 직무요구-자원모형에서 직무요구, 직무자원, 개인자원은 소진 및 직무몰의에 영향을 미친다. 직무요구란 직무를 수행하는데 있어 신체적, 사회적 또는 조직적 측면에서 요구되는 신체적 또는 정신적 노력을 의미한다 [22]. 직무요구에는 업무량, 감정적 요구, 감정 부조화, 조직변경 등이 포함되며, 직무자원에는 자율성, 사회적 지지, 감독자코칭, 직업개발기회 등이 포함되고, 개인자원으로는 조직기반 자아존중감, 낙관주의, 회복탄력성 등이 포함된다. 직무요구-자원모형은 선행연구에서 간호사의 소진을 연구하는데 이용되어 왔다. Jourdain과 Chenever[23]과 안정아 등 [24]의 연구에서 소진은 간호사의 직무요구가 높고 직무자원이 낮을 때 발생하는 것으로 나타났으며, 박옥경 등 [25]에서 소진은 직무요구인 직무스트레스가 높고 개인자원인 극복력이 낮을 때 발생한다고 보고하였다. 따라서 확장된 직무요구-자원모형은 요양병원 간호사의 소진에 대한 이론적 기틀로 유용한 것으로 판단된다.

선행연구에서 규명된 요양병원 간호사의 소진에 대한 관련요인을 보면 독립변수로 직무스트레스 [26,27,28], 임종간호스트레스 [15,29], 직무만족도 [30], 간호직 만족도 [15], 감정노동 [28,31] 등이 있다. 한편 임상

간호사의 소진에 대한 관련요인으로 사회적 지지 [32, 33, 34], 회복탄력성 [35, 36, 37], 공감피로 [25, 38], 극복력 [25], 공감만족 [38] 등이 규명되어 긍정적인 개인자원에 대한 변수들에 대한 연구가 증가하고 있음을 알 수 있었다.

하지만 지금까지 요양병원 간호사의 소진에 대한 선행연구들은 소진에 대한 일부 관련 변수들만 다루고 이론적 기틀을 이용한 포괄적인 연구는 시도되지 않았고, 긍정적 개인자원 변수는 연구되지 않아서 연구의 필요성이 제기된다.

이에 본 연구에서는 Xanthopoulou 등 [21]의 확장된 직무요구-자원모형을 기반으로 하면서, 선행연구에서 간호사의 소진 관련요인으로 규명된 변수들을 선정하여, 요양병원 간호사의 직무요구, 직무자원인 사회적 지지, 개인자원인 회복탄력성이 소진에 미치는 영향을 분석함으로써 요양병원 간호사의 소진감소를 위한 간호중재전략을 개발하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

## 1.2 연구의 목적

본 연구는 Xanthopoulou 등 [21]의 확장된 직무요구-자원모형을 기반으로 요양병원 간호사의 소진에 미치는 영향요인을 파악하는데 있으며 구체적인 목적은 다음과 같다. 1) 요양병원 간호사의 직무요구, 사회적 지지, 회복탄력성, 소진정도를 파악한다. 2) 요양병원 간호사의 특성에 따른 직무요구, 사회적 지지, 회복탄력성, 소진정도의 차이를 파악한다. 3) 요양병원 간호사의 직무요구, 사회적 지지, 회복탄력성, 소진간의 상관관계를 파악한다. 4) 요양병원 간호사의 소진의 영향요인을 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 요양병원에서 근무하는 간호사의 직무요구, 사회적 지지, 회복탄력성 및 소진간의 관계를 파악하며, 소진의 영향요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구대상

본 연구의 대상자는 전남 S시, G시와 전북 J시, N시

에 소재한 100병상 이상의 4개 요양병원에 근무하는 간호사로 본 연구목적에 이해하고 연구참여에 동의한 간호사이다. 연구대상자 수 산출은 G-power 3.1 프로그램을 사용하여 다중회귀분석을 위해 유의수준 .05, 검정력 .80, 효과크기 .15로 산출하였을 때 135명이 필요하였으나 탈락률을 고려하여 총 170명에게 설문지를 배포하였다. 이중 설문 응답 내용이 불충분하여 분석에 포함시킬 수 없었던 3명의 설문지를 제외하여 167명이 최종연구 대상이었다.

## 2.3 연구도구

### 2.3.1 직무요구

간호사가 지각하는 전반적인 직무요구(양적요구, 업무속도, 감정적요구)는 Pejtersen 등 [39]이 개발한 코펜하겐 사회심리적 업무환경 측정도구(Copenhagen Psycho-social Questionnaire, COPSOQ II)를 전경자 등 [40]이 번안한 Korean version of the Copenhagen Psycho-social Questionnaire version II(COPSOQ-K)로 측정하였다. 이 도구는 선행연구에서 [41] 간호사의 심리 사회적 업무 환경을 조사하는 데 사용되었다.

이 중 본 연구에서는 업무요구(양적요구) 4문항, 업무속도 3문항, 감정적 요구 4문항의 3개 하위영역 총 11문항을 사용하였는데 각 문항은 ‘전혀없음’ 1점에서 ‘항상’ 5점의 Likert 척도로 측정되며 점수가 높을수록 직무요구가 높음을 의미한다. 전경자 등 [40]의 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$  = 양적 요구 .80, 업무속도 .75, 감정적 요구 .71이었고, 본 연구에서 직무요구의 Cronbach's  $\alpha$  = .85이었다.

### 2.3.2 사회적지지

본 연구는 Thomas와 Ganster[42]가 개발한 도구 중 상사의 지지, 동료의 지지 문항으로 측정하였다. 도구는 상사의지지 8문항, 동료의지지 8문항, 총 16문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 사회적 지지가 높음을 의미한다. 한국어로 번안한 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  = .89이었고, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$  = .96이었다.

### 2.3.3 회복탄력성

본 연구에서는 Connor와 Davidson[43]이 개발한

Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)을 백현숙[44]이 번안, 타당화한 K-CD-RISC를 사용하였다. 5개 하위영역 총 25문항으로 강인함 9문항, 인내력 8문항, 낙관성 4문항, 지지 2문항, 영성 2문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 회복탄력성이 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 신뢰도 Cronbach’s  $\alpha=.89$  이었으며, 백현숙(2010)[44]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach’s  $\alpha=.97$ 이었다. 본 연구에서 Cronbach’s  $\alpha=.96$  이었다.

### 2.3.4 소진

본 연구에서는 Malach 등[45]이 개발한 Maslach Burnout Inventory (MBI)를 최혜윤 등[46]이 번안한 도구를 사용하였다. 3개 하위영역 총 22문항으로, 정서적 고갈 9문항, 비인간화 5문항, 자아성취감 저하 8문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀없음’ 1점, ‘1년에 몇 번 이하’ 2점, ‘1달에 한번 이하’ 3점, ‘1달에 몇 번 정도’ 4점, ‘1주에 한번 정도’ 5점, ‘1주에 몇 번 정도’ 6점, ‘매일’ 7점의 Likert 척도로 측정된다. 8개의 부정문항은 역환산하여 점수가 높을수록 소진이 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 Cronbach’s  $\alpha=.76$  이었으며, 본 연구에서 Cronbach’s  $\alpha=.91$  이었다.

### 2.4 자료수집방법

본 연구의 자료수집 기간은 2018년 8월 25일부터 9월 6일까지 이루어졌다. 연구자가 대상 병원의 간호부에 허락을 받고 해당 병원 수간호사에게 연구 협조를 구한 뒤 간호사를 대상으로 연구목적을 설명하고 서면동의를 받고 설문지를 배부하여 응답하도록 한 후 직접 회수하였다. 설문지 응답에 소요된 시간은 20분 정도였다. 연구를 위해 수집된 모든 자료와 개인정보는 익명을 원칙으로 하여 철저히 비밀이 보장되었으며, 본 연구자는 개인정보를 보호하기 위하여 실명이 없는 코드를 통해 대상자의 정보를 식별하였다. 연구에 참여한 모든 대상자에게는 참여에 대한 감사의 뜻으로 소정의 선물을 제공하였다.

### 2.5 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 program을 이용하여 전산통계 처리하였다. 요양병원 간호사의 일반적 특성은

빈도와 백분율, 요양병원 간호사의 직무요구, 사회적 지지, 회복탄력성 및 소진 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다. 요양병원 간호사의 일반적 특성에 따른 직무요구, 사회적 지지, 회복탄력성 및 소진정도의 차이는 t-test 또는 ANOVA, 사후검정은 Scheffe 검정을 실시하였다. 직무요구, 사회적 지지, 회복탄력성 및 소진간의 관계는 Pearson’s correlation coefficients로 분석하였다. 직무요구, 사회적 지지 및 회복탄력성이 소진에 미치는 영향은 위계적회귀분석(Hierarchical multiple regression)을 이용하여 분석하였다. 범주형 변수는 가변수 처리를 하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 요양병원 간호사의 일반적 특성

요양병원 간호사의 일반적 특성을 보면 성별은 여자가 145명(86.8%)으로 거의 대부분이었다. 연령은 ‘40~49세’가 62명(37.1%)으로 가장 많았으며, 평균 나이는  $42.02 \pm 9.29$ 세이었다. 교육정도는 ‘전문대학 졸업’이 104명(62.3%), ‘4년제 졸업’이 53명(31.7%)이었고, 결혼상태는 ‘기혼’이 120명(71.9%)으로 많았으며, 종교는 ‘있다’가 115명(68.9%)이었다. 근무부서는 ‘일반병동’ 82명(49.1%), ‘치매병동’ 54명(32.3%)이었고, 근무형태는 3교대가 106명(63.5%)로 가장 많았다. 직위는 일반간호사가 127명(76.0%)으로 대부분이었고 요양병원 경력은 ‘5-10년’이 51명(30.5%)으로 가장 많았으며, 병상 수는 200-300병상이 64명(38.3%), 300병상 이상이 60명(35.9%)이었다(Table 1).

### 3.2 요양병원 간호사의 직무요구, 사회적 지지, 회복탄력성 및 소진정도

요양병원 간호사의 직무요구는 5점 만점에 평균  $2.60 \pm 0.61$ 점이며, 하위영역은 업무속도  $2.79 \pm 0.81$ 점, 감정적 요구  $2.73 \pm 0.61$ 점, 양적요구  $2.33 \pm 0.73$ 점 순이었다. 사회적 지지는 5점 만점에 평균  $3.91 \pm 0.59$ 점이며, 하위영역은 상사의 지지  $3.92 \pm 0.67$ 점, 동료의 지지  $3.89 \pm 0.60$ 점으로 상사의 지지가 조금 높았다. 회복탄력성 평균은 5점 만점에 평균  $3.64 \pm 0.64$ 점이며, 5개 하부영역 중 ‘영성’이 평균  $3.69 \pm 0.81$ 점으로 가장 높았으며, 인내력  $3.67 \pm 0.69$ 점, 강인함  $3.67 \pm 0.68$ 점, 지지  $3.53 \pm 0.80$ 점, 낙관성  $3.52 \pm 0.66$

Table 1. Differences of job demand, social support, resilience, and burn out according to general characteristics of geriatric hospital nurses (N=167)

Characteristics	Categories	n (%)	Job demand	t/F (p)	Social Support	t/F (p)	Resilience	t/F (p)	Burn out	t/F (p)
Gender	Male <sup>a</sup>	22(13.2)	2.43±.62	1.43 (.154)	3.84±.76	.44 (.658)	3.47±.67	1.28 (.202)	3.28±.91	-1.869 (.063)
	Female <sup>b</sup>	145(86.8)	2.63±.61		3.92±.56		3.66±.64		2.91±.86	
Age(year)	20~29 <sup>a</sup>	26(15.6)	2.42±.53		3.97±.67		3.37±.61		3.20±.73	
	30~39 <sup>b</sup>	37(22.2)	2.72±.55	1.31 (.272)	3.76±.62	1.52 (.211)	3.51±.61	4.47 (.005)	3.20±.92	4.72 (.003)
	40~49 <sup>c</sup>	62(37.1)	2.58±.63		3.88±.61		3.65±.64		2.98±.89	a,b>d
	≥ 50 <sup>d</sup>	42(25.1)	2.64±.66		4.03±.44		3.89±.61	a<d*	2.56±.77	
Education level	Collage	104(62.3)	2.57±.61		3.94±.56		3.59±.66		2.92±.86	
	University	53(31.7)	2.59±.63	2.28 (.105)	3.84±.62	.48 (.617)	3.70±.58	.67 (.510)	3.04±.86	.31 (.729)
	Master	10(6.0)	3.00±.32		3.88±.70		3.77±.77		2.89±1.19	
Marital status	Single <sup>a</sup>	47(28.1)	2.63±.60	.38 (.699)	3.78±.62	-1.69 (.092)	3.37±.61	-3.50 (.001)	3.34±.78	3.63 (p<.001)
	Married <sup>b</sup>	120(71.9)	2.59±.62		3.95±.57		3.74±.63	a<b	2.81±.87	a>b
Religion	Yes	115(68.9)	2.65±.60	-1.52 (.130)	3.89±.59	.58 (.564)	3.70±.64	-1.83 (.070)	2.87±.89	1.90 (.060)
	No	52(31.1)	2.50±.63		3.95±.58		3.50±.62		3.15±.80	
Working department	General ward	82(49.1)	2.59±.58		3.86±.53		3.56±.63		2.92±.87	
	Dementia ward	54(32.3)	2.63±.65	.06 (.937)	4.01±.64	1.26 (.284)	3.64±.60	1.99 (.140)	2.92±.87	.640 (.528)
	ICU	31(18.6)	2.60±.65		3.84±.62		3.83±.71		3.12±.88	
Working type	3shifts <sup>a</sup>	106(63.5)	2.51±.60		3.87±.59		3.55±.62		3.00±.86	
	2shifts <sup>b</sup>	7(4.2)	2.30±.65		4.24±.50		3.74±.53		2.90±1.01	
	Day shift fixation <sup>c</sup>	46(27.5)	2.87±.59	4.53 (.004)	3.93±.59	.93 (.428)	3.81±.67	1.95 (.124)	2.87±.92	.29 (.830)
	Night shift fixation <sup>d</sup>	8(4.8)	2.61±.47	a<c	3.95±.51		3.70±.68		2.85±.72	
Position	General nurse <sup>a</sup>	127(76.0)	2.48±.60		3.93±.59		3.62±.63		2.96±.82	
	charge nurse <sup>b</sup>	17(10.2)	2.87±.47	13.52 (p<.001)	3.86±.56	.49 (.288)	3.52±.69	1.25 (.288)	3.01±1.12	.08 (.919)
	Head nurse <sup>c</sup>	23(13.8)	3.09±.41	a<b,c	3.81±.62		3.82±.63		2.90±1.00	
Total career (year)	< 1 <sup>a</sup>	14(8.4)	2.34±.59		3.98±.57		3.67±.68		3.05±.71	
	1~ <3 <sup>b</sup>	43(25.7)	2.43±.64		3.94±.60		3.66±.69		2.78±.94	
	3~ <5 <sup>c</sup>	28(16.8)	2.69±.69	3.23 (.014)	3.87±.51	.18 (.951)	3.48±.58	.56 (.695)	3.23±.82	1.40 (.235)
	5~ <10 <sup>d</sup>	51(30.5)	2.62±.54	a<c	3.87±.65		3.63±.60		3.01±.84	
	≥ 10 <sup>e</sup>	31(18.6)	2.87±.52		3.92±.55		3.72±.68		2.82±.92	
Hospital size	100~200 <sup>a</sup>	43(25.8)	2.65±.56		3.74±.65	6.35 (.002)	3.50±.59	1.69 (.188)	3.27±.95	4.19 (.017)
	201~300 <sup>b</sup>	64(38.3)	2.58±.67	.16 (.856)	3.83±.63		3.73±.65		2.91±.89	a>c
	> 300 <sup>c</sup>	60(35.9)	2.60±.59		4.11±.43		3.63±.66		2.78±.75	

\*Scheffé' test

점 순이었다. 소진은 7점 만점에 평균 2.96±.87점이며, 하위영역 중 ‘정서적 고갈’이 3.13±.97점으로 가장 높았고, ‘비인간화’ 3.10±.98점, ‘자아 성취감저하’ 2.67±.96 점 순이었다(Table 2).

### 3.3 요양병원 간호사의 특성에 따른 직무요구, 사회적 지지, 회복탄력성 및 소진정도

요양병원 간호사의 특성 중 직무요구에 유의한 차이를 보인 특성은 근무 형태(F=4.53, p=.004), 직위(F=13.52, P<.000), 임상경력(F=3.23, P=.014)이었다. 근무형태는 주간고정(2.87±.59)이 3교대(2.51±.60)보다 직무가 높은 것으로 나타났다. 사후검증 결과 직위는 책임간호사(2.87±.47), 수간호사(3.09±.41)가 일반간호사(2.48±.60)보다 직무가 더 높았다. 임상경력은 10년 이

상(2.87±.52)이 1년 미만(2.34±.59)보다 직무요구가 더 높은 것으로 나타났다.

요양병원 간호사의 특성 중 사회적 지지에 유의한 차이를 보인 특성은 병상 수(F=6.35, p=.002)이었다. 사후검증 결과 300병상 초과(4.11±.43)가 100~200병상(2.65±.56), 201~300병상(2.58±.67)보다 사회적 지지가 더 높은 것으로 나타났다.

요양병원 간호사의 특성 중 회복탄력성에 유의한 차이를 보인 변수는 연령(F=4.47, p=.005)과 결혼상태(F=3.50, p=.001)이었다. 사후검증 결과 연령은 50세 이상(3.89±.61)이 20~29세(3.37±.61)보다 회복탄력성이 높은 것으로 나타났다. 결혼상태는 기혼(3.74±.63)이 미혼(3.37±.61)보다 회복탄력성이 더 높은 것으로 나타났다.

요양병원 간호사의 특성 중 소진에 유의한 차이를 보

인 특성은 연령( $F=4.72, p=.003$ ), 결혼상태( $t=3.63, p<.001$ ), 병상 수( $F=4.19, p=.017$ )이었다. 사후검증 결과 연령은 30~39세( $3.20\pm.92$ )가 50세 이상( $2.56\pm.77$ )보다 소진이 높은 것으로 나타났다. 결혼상태는 미혼( $3.34\pm.78$ )이 기혼( $2.81\pm.87$ )보다 소진이 더 높았다. 병상 수는 100병상( $3.27\pm.95$ )이 300병상이상( $2.78\pm.75$ )보다 소진이 더 높은 것으로 나타났다(Table 1).

Table 2. Job demand, social support, resilience, and burn out in geriatric hospital nurses (N=167)

Variables	categories	Mean±SD
Job demand	Quantitative demands	2.33 ±.73
	Work pace	2.79 ±.81
	Emotional demands	2.73 ±.61
	<b>Total</b>	2.60 ±.61
Social support	Superior	3.92 ±.67
	Colleague	3.89 ±.60
	<b>Total</b>	3.91 ±.59
Resilience	Strength	3.67 ±.68
	Sufferance	3.67 ±.69
	Optimistic	3.52 ±.66
	Support	3.53 ±.80
	Spirituality	3.69 ±.81
<b>Total</b>	3.64 ±.64	
Burn out	Emotion	3.13 ±.97
	Impersonal	3.10 ±.98
	Achievement	2.67 ±.96
	<b>Total</b>	2.96 ±.87

### 3.4 요양병원 간호사의 직무요구, 사회적

요양병원 간호사의 직무요구, 사회적 지지, 회복탄력성 및 소진 정도 간의 상관관계를 분석한 결과 직무요구는 사회적 지지( $r=-.31, p<.001$ )와 유의한 부적 상관관계, 소진( $r=.24, p=.002$ )과는 유의한 정적 상관관계를 나타내었다.

사회적 지지는 회복탄력성( $r=.40, p<.001$ )과 유의한 정적 상관관계, 소진( $r=-.41, p<.001$ )과는 유의한 부적 상관관계를 나타내었다.

회복탄력성은 사회적 지지( $r=.40, p<.001$ )와 유의한 정적 상관관계, 소진( $r=-.43, p<.001$ )과는 유의한 부적 상관관계를 나타내었다.

소진은 직무요구( $r=.24, p=.002$ )와 유의한 정적 상관관계, 사회적 지지( $r=-.41, p<.001$ )와 회복탄력성( $r=-.43, p<.001$ )과는 유의한 부적 상관관계를 나타내었다(Table 3).

Table 3. Correlation between job demand, social support, resilience, and burnout in geriatric hospital nurses (N=167)

Variables	Job demand	Social support	Resilience
	r(p)	r(p)	r(p)
Job demand	1		
Social support	-.31 (p<.001)	1	
Resilience	-.05 (.506)	.40 (p<.001)	1
burnout	.24 (.002)	-.41 (p<.001)	-.43 (p<.001)

### 3.5 요양병원 간호사의 소진에 대한 영향요인

요양병원 간호사의 소진에 대한 영향요인을 규명하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석의 가정을 검증한 결과 다중공선성 진단 결과 공차한계 (tolerance)의 범위가 0.624-0.878로 0.1 이상이었으며, 분산팽창지수(variation inflation factor)는 1.140-1.602로 기준치인 10을 넘지 않아서 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. Dubin-Watson 값이 1.858로 2에 가까워 모형의 오차 간에 자기상관성이 없는 것으로 나타났다.

위계적 회귀분석 1단계에서는 소진에서 통계적 유의성을 보인 일반적 특성인 연령, 결혼상태, 병상수(가변수 처리)를 투입하였고, 2단계에서는 직무요인에 해당되는 직무요구와 사회적 지지를 추가로 투입하였으며, 3단계에서는 개인자원인 회복탄력성을 추가로 투입하여 분석하였다.

1단계 분석결과 일반적 특성 중에 병상 수에서 200병상 미만( $\beta=.18, p=.034$ )이 소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 연령과 결혼상태는 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 1단계 회귀모형은 유의하였고( $F=5.53, p<.001$ ), 소진에 대한 설명력은 12%였다.

2단계 분석결과 일반적 특성 중에 연령( $\beta=-.17, p=.043$ )이 소진에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 결혼상태와 병상 수는 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 추가로 투입된 연구변수인 직무요구( $\beta=.15, p=.041$ ), 사회적 지지( $\beta=-.32, p<.001$ ) 둘 다 요양병원 간호사의 소진에 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 즉, 연령이 낮을수록 직무요구가 높을수록, 사회적 지지가 낮을수록 소진이 높은 것으로 나타났다. 2

Table 4. Influencing factors on burnout in geriatric hospital nurses

(N=167)

Variables	Model 1			Model 2			Model 3		
	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p
Age	-.14	-1.50	.137	-.17	-2.04	.043	-.13	-1.54	.126
Marital status	-.17	-1.91	.058	-.12	-1.41	.160	-.08	-1.00	.320
Hospital size(< 200)	.18	2.14	.034	.09	1.10	.273	.11	1.46	.147
Hospital size(201~300)	.05	0.65	.514	-.01	-.18	.856	.04	.52	.600
Job Demand				.15	2.06	.041	.17	2.43	.016
Social support				-.32	-4.28	<.001	-.20	-2.51	.013
Resilience							-.28	-3.70	<.001
F(p)	5.53(<.001)			9.55(<.001)			10.78(<.001)		
R <sup>2</sup>	.12			.26			.32		
R <sup>2</sup> change				.14			.06		

단계 회귀모형은 유의하였고(F=9.55,  $p<.001$ ), 1단계 회귀모형에 비해 소진에 대한 설명력이 14% 증가하여 소진에 대한 설명력은 26%였다.

3단계 분석결과 일반적 특성 중 연령, 결혼상태와 병상 수 모두 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났고, 직무요구( $\beta=.17$ ,  $p=.016$ ), 사회적 지지( $\beta=-.20$ ,  $p=.016$ )는 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 직무요인의 소진에 대한 영향을 통제된 상태에서도 회복탄력성 ( $\beta=-.28$ ,  $p<.001$ )은 요양병원 간호사의 소진에 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 즉, 직무요구가 높을수록 소진이 높고, 사회적 지지가 높을수록, 회복탄력성이 높을수록 소진이 낮은 것으로 나타났다. 3단계 회귀모형은 유의하였고(F=10.78,  $p<.001$ ), 2단계 회귀모형에 비해 소진에 대한 설명력이 6% 증가하여 소진에 대한 총 설명력은 32%였다(Table 4).

#### 4. 논의

본 연구는 Xanthopoulou 등[21]의 확장된 직무요구-자원모형을 기반으로 요양병원 간호사의 소진에 미치는 영향요인을 규명하기 위해 시도되었다. 본 연구결과는 요양병원 간호사의 소진을 예방하고 감소시키는 간호중재전략 개발의 기초자료로 이용될 수 있다.

요양병원 간호사의 소진을 Maslach Burnout Inventory (MBI)로 측정한 결과 평균 2.96점(1~7점)으로 나타났다. 이러한 결과는 같은 도구로 요양병원간호사를 대상으로 조사한 김원순[29]의 연구에서 2.44점(범

위 0~6점, 1-7점으로 전환 시 2.85점)과 나은선[47]의 2.03점(범위 0~6점, 1-7점으로 전환 시 2.36점)보다는 높았고, 종합병원 임상간호사를 대상으로 연구한 백다원 등[33]의 2.61점(범위:0~6점, 1-7점으로 전환 시 3.04점)과는 유사한 수준이어서 본 연구대상 요양병원 간호사는 임상간호사와 유사한 수준의 소진을 경험하고 있음을 확인할 수 있었다. 한편 소진 측정에 많이 사용되고 있는 다른 도구인 Pine 등[48]이 개발한 소진척도를 사용하여 요양병원 간호사를 대상으로 조사한 연구결과와 비교해 보면 이지현 등[15]은 2.93점(5점), 최은정 등[16]은 2.92점(5점), 김자숙 등[26]은 2.68점(5점)으로 본 연구에서 측정 한 MBI 도구로 측정한 결과보다 대체로 점수가 높게 나타났다. 이러한 결과를 볼 때 소진정도는 측정 도구에 일부 영향을 받는 것으로 생각되는데, MBI 도구는 소진정도를 소진상태에 대한 경험 빈도로 측정하고 있으며 빈도 측정 시 ‘전혀없음’ 1점, ‘1달에 한번 이하’ 3점, ‘1주에 한번 정도’ 5점, ‘매일’ 7점의 객관적 기준을 제시하므로써 소진정도에 대한 주관적인 판단을 하는 Pine 등[48]의 도구보다 점수가 낮게 측정된 것으로 생각된다.

하위영역별 소진정도를 보면 정서적 고갈이 3.13점으로 가장 높았고, 다음으로 비인간화 3.10점, 자아성취감 2.67점 순으로 나타났다. 이러한 결과는 요양병원간호사를 대상으로 한 선행연구[29,47]에서 정서적 고갈 영역의 소진이 가장 높은 것으로 나타난 결과와 일치하였다. 정서적 고갈은 병원의 특성상 다양한 계층의 보호자들과 지속적으로 대면해야 하는 간호사가 가장 전형적으로 경험하는 소진의 차원이라고 할 수 있다[49]. 그러므로 요

양병원 간호사의 소진예방 프로그램 개발 시 정서적 고갈을 감소시킬 수 있는 중재 전략이 집중적으로 개발될 필요가 있다고 생각된다.

소진에 유의한 차이를 보인 요양병원 간호사의 특성은 연령, 결혼상태, 병상 수이었다. 연령이 낮고 미혼인 간호사가 소진이 높았는데 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 선행연구[33,51]의 결과와 일치하였다. Maslach 등[51]에 의하면 연령이 낮을수록, 미혼일수록, 소진이 더 높다고 하여 본 연구와 일치하였다. 이러한 결과는 연령이 낮은 20~29세, 30~39세와 미혼의 간호사인 경우 대부분 임상경험이 부족하고 업무에 아직 익숙하지 않음으로 인해 소진이 높게 발생한 것으로 생각된다. 본 연구 결과는 20, 30대 연령의 미혼인 간호사에게 소진을 예방할 수 있는 프로그램이 우선적으로 개발될 필요가 있음을 시사한다. 병상수는 100병상이 300병상 이상보다 소진이 높았는데 이는 100병상의 소규모 요양병원에서 일하는 간호사의 근무환경이 적정 간호인력 부족으로 인해 업무부담이 크고, 소규모 병상운영으로 인해 재정난을 겪음으로써 물품과 장비지원의 미비와 안전한 근무환경이 뒷받침 되지 못하기 때문으로 생각된다[50].

본 연구결과 요양병원 간호사의 소진에 대한 영향요인으로 직무요구, 회복탄력성과 사회적 지지가 규명되었다. 직무요구는 요양병원 간호사의 소진을 높이는 유의한 영향요인으로 나타났다( $\beta=.17$ ). 이러한 결과는 직무요구 측정 시 같은 도구를 사용하여 요양병원 간호사를 대상으로 한 연구가 없어서 직접적인 비교가 가능하지 않지만 대학병원 간호사를 대상으로 한 연구[41]에서 직무요구 중 양적요구( $\beta=.287, p<.01$ )와 감정적 요구( $\beta=.32, p<.01$ )가 소진에 유의한 영향을 미친 결과와 일치하였다. 또한 다른 직무요구 도구로 종합병원에 근무하는 임상간호사를 대상으로 한 연구결과[24,49]와 일치하는 것은 본 연구결과를 간접적으로 지지한다. 이들 연구 결과는 요양병원 간호사의 소진을 감소시키기 위해서 직무요구를 감소시킬 필요가 있음을 시사한다.

본 연구에서 요양병원 간호사에게 부과되는 직무요구는 평균 2.60점(범위 1-5점)으로 중간보다 조금 높은 수준으로 나타났는데 같은 도구로 상급병원 간호사를 대상으로 한 연구[52]의 67.6점(범위 0-100점, 5점 전환 시 3.36점)보다는 낮은 것으로 나타났다.

하위영역별 직무요구 정도를 보면 업무속도 2.79점, 감정적 요구 2.73점, 업무량 2.33점 순이어서 업무량 보

다는 업무속도와 감정적 요구가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 요양병원 간호사를 대상으로 한 연구가 없어서 직접적인 비교가 가능하지 않았고, 대학병원 간호사를 대상으로 한 연구[41]에서 하부영역별 직무요구 점수가 양적 요구 61.9점(범위 0-100점, 5점 전환 시 3.09점), 업무속도 77.8점(5점 전환 시 3.89점) 감정적 요구 62.1점(5점 전환 시 3.10점)보다는 점수가 낮았지만, 업무량보다 업무속도와 감정적 요구가 높은 것은 일치하였다. 이러한 결과는 요양병원 간호사의 직무요구는 대학병원 간호사에 비해 낮은 편이지만 직무요구를 감소시키기 위해서는 업무량보다는 업무속도와 감정적 요구를 줄이는 전략을 우선적으로 시행할 필요가 있음을 시사한다.

회복탄력성은 본 연구에서 소진에 가장 큰 영향( $\beta=-.28$ )을 주는 변수로 나타났다. 이러한 결과는 같은 도구로 요양병원 간호사를 대상으로 조사한 연구[29]와 일치하였고, 암병동 간호사를 대상으로 조사한 국외 연구[53]에서도 회복탄력성이 높을수록 소진이 낮다는 연구 결과가 나와 본 연구와 일치하였다. 회복탄력성이 높은 간호사는 직무관련 스트레스를 조절하고 극복할 수 있어 소진을 덜 경험하게 된다고 하므로[36], 요양병원 간호사의 소진을 감소시키기 위해서는 간호사의 회복탄력성을 증진시키는 것을 적극 권장한다. 하지만, 요양병원 간호사를 대상으로 회복탄력성과 소진의 관계에 대한 선행연구가 거의 없어 앞으로 이들 연구가 더 필요하다고 생각된다.

본 연구에서 요양병원 간호사의 회복탄력성은 3.64점(범위 1-5점)으로 중간보다 높게 나타났다. 이러한 결과는 같은 도구로 요양병원 간호사를 대상으로 한 연구 김원순[29]의 3.32점(범위 1-5점), 정지은[54]의 2.49점(범위 0-4점, 전환 시 2.91점)보다 높게 나타났다. 하부영역별 회복탄력성 중에는 지지가 낮게 나타나 선행연구[29]와 일치한다. 그러므로 요양병원 간호사의 회복탄력성을 증가시키기 위해서는 회복탄력성 중 지지를 높이는 중재가 집중적으로 개발될 필요가 있다.

사회적 지지는 회복탄력성 다음으로 소진을 감소시키는 유의한 영향요인으로 규명되어( $\beta=-.20$ ), 사회적 지지가 높을수록 소진이 낮은 것을 알 수 있다. 요양병원 간호사를 대상으로 사회적 지지와 소진의 관계에 대한 선행연구가 거의 없어 직접적인 비교가 가능하지 않다. 종합병원간호사를 대상으로 한 선행연구[34,55]에서 회귀



분석 결과 사회적 지지가 높을수록 소진이 낮아 본 연구 결과와 일치하였다.

요양병원 간호사의 사회적 지지는 3.91점(범위1-5점)으로 높게 나타났다. 이러한 결과는 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[56]의 평균 3.7점보다는 높게 나타났다. 하위영역은 상사의 지지 3.92점, 동료의 지지 3.89점으로 동료의 지지가 조금 낮게 나타나 요양병원 간호사의 사회적지지 향상을 위해서는 동료의 지지를 우선적으로 향상시킬 필요가 있겠다.

본 연구에서는 대상자의 일반적 특성, 직무요구, 사회적 지지 및 회복탄력성이 요양병원 간호사의 소진에 미치는 영향을 위계적 회귀분석을 한 결과 간호사의 소진을 32.0% 설명하여 설명력이 높지 않았으므로 요양병원 간호사의 소진에 영향을 주는 다른 변수들을 더 찾아볼 필요성이 있다. 또한 요양병원 소진에 영향을 미치는 변수들 간의 관계와 이들 변수들이 어떠한 경로로 소진에 영향을 미치는지에 대한 인과모형구축 연구가 필요함을 시사한다.

연구의 제한점을 보면 대상자의 86.8%가 여성간호사여서 남성 간호사에게 일반화하기에는 제한점이 있으며, 요양병원 간호사를 대상으로 직무요구-자원모형을 기반으로 한 소진의 선행연구가 없어 본 연구결과를 선행연구와 비교하는데 제한이 있다.

본 연구의 의의는 요양병원 간호사를 대상으로 소진과 직무요구, 회복탄력성, 사회적 지지의 관계에 대한 선행연구가 거의 없었는데 본 연구에서 이들 관계를 규명하였다는 데 있다. 또한 본 연구에서 Xanthopoulou 등[21]의 확장된 직무요구-자원모형을 이론적 기틀로 사용하였는데 모형의 변수들이 소진에 미치는 유의한 영향요인을 규명되어 모형이 이론적 기틀로 타당하다는 것을 검증한 것이다.

결론적으로 본 연구결과 요양병원 간호사의 소진에 직무요구, 사회적 지지 및 회복탄력성이 중요한 요인임이 확인되었으므로 요양병원 간호사의 소진 예방 및 감소를 위해 직무요구를 줄이고 회복 탄력성과 사회적 지지를 향상시킬 수 있는 중재를 적극적으로 권장한다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 Xanthopoulou 등[21]의 확장된 직무요구-

자원모형을 기반으로 요양병원 간호사의 소진에 미치는 영향요인을 규명하기 위해 시도되었다. 연구결과 요양병원 간호사의 소진에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 회복탄력성이었으며, 다음으로 사회적 지지, 직무요구 순이었으며 이들 변수의 소진에 대한 설명력은 32.0%였다. 이들 변수를 기반으로 요양병원 간호사의 소진을 감소시키기 위한 전략을 개발할 것을 적극적으로 권장한다.

추후연구를 위한 제언으로는 첫째, 본 연구는 일지역의 요양병원 간호사를 대상으로 하였으므로 요양병원 규모, 요양병원 간호등급에 따른 요양병원 간호사를 선정하여 반복연구가 필요하다. 둘째, 본 연구결과에 기반을 둔 요양병원 간호사의 소진 감소 중재 프로그램을 개발하여 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다. 셋째, 요양병원 간호사의 소진을 설명하는 모형구축 연구가 필요하다.

## References

- [1] National Statistical Office. "2018 Elderly Statistics", Available from: <http://kostat.go.kr/> (accessed Sep. 27, 2018)
- [2] H. J. Kim, H. R. Lee, S. O. Choi, "Resilience to Burnout, Self-esteem and Turnover Intention of Nurses in Long-term Care Hospitals", *J Korean Gerontol Nurs*, Vol.15, No.3, pp.218-226, 2013.
- [3] National Statistical Office. "'Hospital present conditions based on cities and provinces'", Available from: [http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=354&tblId=DT\\_MIRE01](http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=354&tblId=DT_MIRE01) (accessed Feb. 11, 2019)
- [4] C. M Kim, J. Y. Lee, R. J. Ko, "Quality Dimension of long term care hospital", *J Korean Acad community Health Nurs*, 20(2), PP.243-250, 2009.
- [5] T. Y. Shin, Evaluation Standards for Facilities and Staff Members of Geriatric Hospitals in Gwangju City, *Institute For Humanities and Social Sciences* no.29, pp.71-102, 2010. <http://dx.doi.org.libproxy.gnu.ac.kr/10.17939/hushss.2010..29.003>
- [6] Korea Ministry of Government Legislation. "Article 36 of the Enforcement Regulations of Medical Law" Available from: <http://www.law.go.kr/> (accessed Sep. 29, 2018)
- [7] E. J. Kim, M. O Gu, "Recognition for Nursing Competency Importance, Nursing Competency Level, and Their Influencing Factors of Nurses in the Long-term Care Hospitals", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 16(3), 2015. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.3.1989>
- [8] E. J. Bang, & S. Y. Yun, "Health needs of the elderly in long-term care facilities: Using RAI-MDS-FC", *Journal of Korean Academy Community Health Nurse*, 21(2), pp.263-272, 2010.

- DOI: <https://doi.org/10.12799/jkachn.2010.21.2.263>
- [9] M. H. Lee, Nurses' experience of caring for elderly patients in geriatric hospitals, Master's thesis, Chungju National University, Chungbuk, Korea, 45, pp.449-457, 2010.
- [10] K. H. Kim, H. R. Lee, Y. K. Kim, H. J. Kim, "A Long-term Care Facility's Geriatric Nursing Traits", *Journal of Qualitative Research*, 15(1), pp.35-47, 2014. DOI: <https://doi.org/10.22284/qr.2014.15.1.35>
- [11] J. S. Lee, *A phenomenological study on the burnout experience for nurses in geriatric hospital*, master's thesis, Catholic University of Pusan, Pusan, Korea, 2010.
- [12] Y. O. Park, K. J. Lee, E. H. Cho, & H. J. Park, "Factors affecting turnover intention of nurses in long-term care facilities for elderly people", *Journal of Korean Gerontological Nursing*, 11(1), pp.81-89, 2009. UCI : G704-SER000008641.2009.11.1.004
- [13] W. O. Kim, S. J. Moon, & S. S. Han, "Contingent nurses' burnout and influencing factors", *Journal of Korean Academy of Nursing*, 40, pp.882-891, 2010. DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2010.40.6.882>
- [14] C. Maslach, "Burnout. The Cost of Caring. Englewood Cliffs (NJ)," *Spectrum*, 1982.
- [15] J. H. Lee, J. S. Park, "End of life care stress and Nursing Work Environment in Geriatric Hospitals Nurses affect burn out", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 18(6), pp.449-458, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.6.449>
- [16] E. J. Choi, J. W. Park, M. L. Cho, "Factors Influencing Turnover Intention of Nurses after Evaluation for Certification at Geriatric Hospitals: Focused on Job Stress and Burnout", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(3), pp.438-449, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.3.438>
- [17] M. J. Kim, "The Effects of Clinical Nurses' Resilience and Social Problem-Solving Ability on Burnout", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, v.16, no.2, pp.1284-1291, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.2.1284>
- [18] R. Kyung, J. K. Kim, "A Study on Relationships among Resilience, Stress, Burnout and Organizational Commitment of Hospital Nurses", *Journal of the Korea Contents Association*, v.16, no.7, pp. 439-450, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.07.439>
- [19] W. B. Schaufeli, "Engaging leadership in the job demands-resources model", *Career Development International*, 20(5), pp.446-463, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0025>
- [20] C. Garrett, "The effect of nurse staffing patterns on medical errors and nurse burnout". *Association of periOperative Registered Nurses Journal*, v.87, no.6, pp.1191-1204, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.aorn.2008.01.022>
- [21] D. Xanthopoulou, A. B. Bakker, E. Demerouti, & W. B. Schaufeli, "The role of personal resources in the job demands-resources model", *International journal of stress management* v.14, no.2, pp.121-141, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- [22] E. Demerouti, A.B. Bakker, F. Nachreiner, & W.B. Schaufeli, "The job demands-resources model of burnout", *Journal of Applied Psychology*, 86(20), pp. 499-512, 2001. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- [23] G. Jourdain, & D. Chenevert, "Job demands-resources, burnout and intention to leave the nursing profession: A questionnaire survey", *International Journal of Nursing Studies*, 47(6), pp.709-722. 2010. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.11.007>
- [24] S. A. Ahn, C. J. Yea, & D. M. Yeum, "The Impact of Nurses' Job Demands, Job Resources, Emotional Labor and Emotional Intelligence on Burnout", *Social Science Research Review*, 27(4), pp.25-43, 2011.
- [25] O. K. Park, M. H. Son, M. Y. Son, E. S. Baek, P. J. Kim, "The Structural Equation Model of Burnout of the Critical Care Nurses Based on the Job Demand-Resource Model", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.22, No.1, pp.88-98, April 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.22650/JKCNR.2016.22.1.88>
- [26] B. R. Kennedy, "Stress and burnout of nursing staff working with geriatric clients in long-term care", *Journal of Nursing Scholarship*, 37(4), pp.381-382. 2005. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1547-5069.2005.00065.x>
- [27] B. J. Byun, S. H. Kim, C. H. Jang, "Factors affecting the exhaustion of the nurse in the senior hospital", *Journal of the Korea Academy of Health and Welfare for Elderly*, Vol.5, No.1, pp.105-119, 2013.
- [28] J. S. Kim, S. Y. Jeong, S. H. Kim, J. O. Kim, "Predictors of Emotional Labor and Job Stress on Burnout of Nurses in Long-term Care Hospitals, *J Korean Gerontol Nurs*, Vol.16, No.2, pp.130-140, August 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.17079/jkgn.2015.17.1.29>
- [29] W. S. Kim, *Structural Equation Modeling on Burnout of Nurses Performing End of Life Care in Convalescent Hospitals*, Ph.D dissertation, Department of Nursing Kosin University Graduate School, Busan, Korea, 2017.
- [30] J. W. Park, E. J. Choi, "Factors Influencing Job Satisfaction of Nurses Working in Long-term Care Hospitals: Focused on Burnout and Burden for Caring Problematic Behaviors in Dementia", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.16, No.11, pp.7403-7413, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.11.7403>
- [31] S. S. Park, *Effects of Long Term Care Hospital Nurses' Emotional Labor on Their Burnout*, Master's thesis, Graduate School Daegu Hany University, Gyeongbuk, Korea, 2017.
- [32] K. J. Choi, S. S. Han, "The Influence of the Job Stress, Job Satisfaction and Social Support of Clinical Nurse's Burnout", *Journal of East-West Nursing Research*, 19(1), pp.55-61, 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.14370/jewnr.2013.19.1.055>
- [33] D. W. Baik, Y. H. Yom, "Effects of Social Support and Emotional Intelligence in the Relationship between Emotional Labor and Burnout among Clinical Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(3), pp.271-280, 2012. DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.3.271>

- [34] H. J. Lim, K. S. Park, H. J. Ban, N. R. Lee, Y. M. Lee, E. S. Lee, J. W. Jun, S. I. Ha, "The Influence of Emotional Labor and Social Support on Burnout of Clinical Nurses", *Journal of Digital Convergence*, Vol.15, No.1, pp.255-266, 2017.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2017.15.1.255>
- [35] J. S. Kang, J. Y. Lim, "Effects of Clinical Nurses' Resilience on Job Stress and Burnout", *Journal of the Korea Contents Association*, Vol.15, No.11, pp.263-273, 2015.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.11.263>
- [36] M. J. Kim, Y. S. Park, Y. H. Kwon, "The Effects of Clinical Nurses' Resilience and Social Problem-Solving Ability on Burnout", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.16, No.2, pp.1284-1291, 2015.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.2.1284>
- [37] S. Y. Hwang, J. Y. Han, "Impact of Response to Violence and Resilience to Burnout in Emergency Department Nurses", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 24(3), pp.303-312, 2018.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.22650/JKCN.2018.24.3.303>
- [38] H. J. Kim, *The structural equation model of the burnout in clinical nurses based on CS-CF model*, Ph.D dissertation, The Graduate School of Chung-Ang University, Seoul, Korea, 2013.
- [39] J. H. Pejtersen, T. S. Kristensen, V. Borg, & J. B. Bjorner, The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire, *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 8-24, 2010.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/1403494809349858>
- [40] K. J. June, E. S. Choi, Reliability and Validity of the Korean Version of the Copenhagen Psycho-social Questionnaire Scale, *Korean J Occup Health Nurs*, Vol.22, No.1, pp.1-12, 2013.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.1.1>
- [41] S. H. Cho, M. Park, S. H. Jeon, H. E. Chang, & H. J. Hong, Average hospital length of stay, nurses' work demands, and their health and job outcomes, *Journal of Nursing Scholarship*, 46(3), pp.199-206, 2014.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jnu.12066>
- [42] L. T. Thomas, & D. C. Ganster, Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective, *Journal of Applied Psychology*, 80(1), pp.6-15, 1995.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- [43] K. M. Connor, JRT. Davidson, Development of a New Resilience Scale: The Connor Davidson Resilience Scale(CDRISC), *Depression and Anxiety*, 18(2), pp.76-82, 2003.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/da.10113>
- [44] H. S. Baek, K. U. Le, E. J. Joo, M. Y. Lee, K. S. Choi. Reliability and Validity of the Korean Version of the Connor Davidson Resilience Scale, *Psychiatry Investigation*, 7(2), 2010.  
DOI: <https://doi.org/10.4306/pi.2010.7.2.109>
- [45] C. Maslach, & S. E. Jackson, "The measurement of experienced burnout", *Journal of Occupational Behavior*, v.2, no.2, pp.99-113, 1981.
- [46] H. Y. Choi, & N. U. Jeong, "Perfectionism tendency, social support, and burnout among counselors," *Korean Journal of Health Psychology*, 8(2), pp.279-300, 2003.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.17315/kjhp.2009.14.2.004>
- [47] E. S. Na, *Model on Nursing Performance of Geriatric Hospital Nurses*, Ph.D dissertation, Department of Nursing Kosin University Graduate School, Busan, Korea, 2017.
- [48] A. M. Pines, E. Aronson, D. Kafry, Burnout: from tedium to personal growth, New York: A Division of MacMillian Publishing Co. Inc, 1981.  
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0190-7409\(83\)90036-1](http://dx.doi.org/10.1016/0190-7409(83)90036-1)
- [49] Y. H. Yom, Analysis of Burnout and Job Satisfaction among Nurses Based on the Job Demand-Resource Model, *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol.43, No.1, pp.114-122, 2013.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2013.43.1.114>
- [50] K. J. Kwon, S. H. Lee, "Occupational Stress and Coping Styles as Factors Affecting the Burnout of Clinical Nurses", *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol.18, No.4, pp.383-393, 2012.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.383>
- [51] C. Maslach, W. B. Schaufeli, & M. P. Leiter, "Job burnout", *Annual Review of Psychology*, 52(1), pp.397-422, 2001.
- [52] H. E. Chang, *The effects of job demands and job resources on the health and well-being of hospital nurses*, Ph.D dissertation, Seoul National University, Seoul, Korea, 2017.
- [53] C. H. Rushton, J. Batcheller, K. Schroeder, & P. Donohue, "Burnout and resilience among nurses practicing in high-intensity settings", *American Journal of Critical Care*, 24(5), pp.412-420, 2015.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.4037/ajcc2015291>
- [54] J. E. Jeong, *Mediating Effect of Resilience on the Relationship between Emotional Labor and Job Satisfaction of Nurses in Long-term Care Hospitals*, Master's thesis, Kyungpook National University, Daegu, Korea, 2018.
- [55] Y. H. Yom, H. J. Kim, "Effects of Compassion Satisfaction and Social Support in the Relationship between Compassion Fatigue and Burnout in Hospital Nurses", *J Korean Acad Nurs Adm*, v.42, no.6, pp.870-878, 2012.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2012.42.6.870>
- [56] S. J. Kim, *The impact of resilience and social support on organizational socialization for emergency room nurses*, Master's thesis, Graduate School of Advanced Practice Nursing, Eulji University, Seoul, Korea, 2016.

**양 은 옥(Eun-Ok Yang)**

[정회원]



- 2016년 2월 : 서남대학교 대학원 (간호학 석사)
- 2019년 2월 : 경상대학교 대학원 간호학과(간호학 박사수료)
- 2018년 10월 ~ 현재 : 광양보건대학교 조교수

<관심분야>

성인간호, 노인간호

---

**구 미 옥(Mee-Ock Gu)**

[정회원]



- 1982년 2월 : 서울대학교 대학원 간호학과(간호학 석사)
- 1992년 8월 : 서울대학교 대학원 간호학과(간호학 박사)
- 1984년 11월 ~ 현재 : 경상대학교 간호대학 교수
- 2012년 2월 ~ 2014년 2월 : 한국 근거기반간호학회 회장

<관심분야>

근거기반, 당뇨