

임상간호사의 업무소진, 대인관계 능력, 전문직 자아개념과 우울간의 관련성

염은이¹, 전해옥^{2*}

¹청주성모병원 간호부, ²청주대학교 간호학과

Relations of Burnout, Interpersonal Relations, Professional Self-concept and Depression in Clinical Nurses

Eun Yi Yeom¹ and Hae Ok Jeon^{2*}

¹Department of Nursing, Cheongju St. Mary's Hospital

²Department of Nursing, Cheongju University

요 약 본 연구의 목적은 임상간호사의 업무소진, 대인관계 능력, 전문직 자아개념 및 우울에 대해 파악하고, 이들 변수와 우울간의 관련성을 파악하는 것이다. 본 연구는 충청도 소재의 A종합병원 8개의 간호단위에서 근무하는 임상간호사 150명을 대상으로, 구조화된 설문지를 이용한 자가보고식 설문조사로 2012년 12월 10일부터 2013년 1월 30일까지 시행되었다. 연구결과, 업무소진은 대인관계능력, 전문직 자아개념과 음의 상관관계를, 우울과는 양의 상관관계를 나타냈다. 대인관계 능력은 전문직 자아개념과 양의 상관관계를, 우울과는 음의 상관관계를 나타냈고, 전문직 자아개념은 우울과 음의 상관관계를 나타냈다. 본 연구에서 일반적·직업관련 특성 중 우울에 유의한 차이를 보였던, 연령, 결혼상태, 근무경력, 근무부서와 주요변수인 업무소진, 대인관계 능력, 전문직 자아개념 중 업무소진만이 우울에 유의한 영향을 미치는 변수로 파악되었고, 이 변수의 우울에 대한 설명력은 43%로 나타났다.

Abstract The purpose of this study was to investigate burnout, interpersonal relations, professional self-concept and depression in clinical nurses and to examine the relationship between these variables and depression. Data were collected through self reported structured questionnaire form 150 nurses in 8 nursing units of A general hospital by convenient sampling methods form December 10, 2012 to January 30, 2013. Burnout was negatively related to interpersonal relations and professional self-concept and was positively related to depression. Interpersonal relations were positively related professional self-concept and were negatively related to depression. Professional self-concept was negatively related to depression. Among these main variables and variables which showed significant differences in depression (age, marital status, career length, working part), only burnout accounted for 43% of the nurse's depression. Therefore, for controlling depression and improving mental health, it is necessary to develop nursing intervention to reduce burnout at the working environment.

Key Words : Depression, Interpersonal-relations, Nurses, Professional-burnout, Self-concept

1. 서론

1.1 연구의 필요성

2010년 보건의료노조에서 발표한 국제병원 간호인력

비교연구에 의하면, 한국은 미국, 캐나다, 영국, 독일에 비해, 간호사의 직업 만족도가 낮고, 간호 인력이 부족하며, 이들 나라 중 업무 강도가 가장 높은 것으로 나타났다. 특히 한국 간호사들의 업무 강도는 타 국가 대비 최

*Corresponding Author : Hae Ok Jeon (Cheongju Univ.)

Tel: +82-43-229-8993 email: beaulip@hanmail.net

Received March 13, 2013 Revised (1st April 12, 2013, 2nd April 16, 2013, 3rd April 24, 2013) Accepted June 7, 2013

대 4배가량 높은 것으로 나타났는데, 간호사의 정서적 소진 정도가 표준보다 높은 비율은 한국이 70.4%로 독일(15.2%)보다 4배, 스코틀랜드(29.1%)보다 2배 이상 높은 것으로 나타났다[1].

뿐만 아니라, OECD 국가의 인구 1000명당 평균 간호사 수는 6.89명인데 반해, 한국의 경우 2.28명에 불과한 것으로 조사되어[2], 우리나라의 간호 환경이 좋지 못한 상황임을 알 수 있다. 특히 임상간호사는 병원에서 환자의 직접간호를 담당하는 간호사로서, 3교대 근무와 과중한 업무량, 병원 내 다른 직종 간의 역할 갈등, 보호자와의 접촉, 병원 감염 등의 요인으로 많은 신체적·심리적 스트레스를 받는 것으로 알려져 있다[3].

선행 연구에 의하면, 간호사들은 다른 직종의 여성들과 비교하여, 유통과 관절염, 일상생활을 어렵게 하는 통증, 우울증 등에 이환될 위험도가 높은 것으로 보고되고 있다[4]. 특히 간호사의 사회·심리적 스트레스 또한 높은 것으로 나타났는데, “고위험 스트레스군”이 41.7%, “잠재적 스트레스 위험군”이 54.6%로 보고되었으며, 간호사의 61.3%가 우울 경향이 있는 것으로 나타나, 간호사의 정신건강이 위협받고 있는 것으로 나타났다[5].

정신적 긴장이나 지속적인 스트레스는 간호사의 정신적, 신체적 건강에 위협적이며, 업무수행능률을 감소시키고, 환자 간호에 영향을 줄 수 있는 중요한 부분이다[6]. 임상간호사의 경우 업무 스트레스가 업무 수행 및 조직에 부정적인 영향을 미치고, 간호사 개인의 정신 건강 및 삶의 질 저하에 영향을 주는 것으로 보고되고 있다[7].

업무 소진이란 정서적으로 부담되는 업무상황에서 지속적으로 일한 결과로써 생기는 신체적, 정서적, 정신적 탈진 증상으로, 자신을 포함한 업무와 생활에 대한 부정적 태도, 환자에 대한 무관심, 감정 상실을 유발하는 현상을 말한다[8]. 이러한 간호사의 업무소진은 직업에 대한 긍정적인 확신과 직무만족을 저해하여, 역할 수행을 방해하는 원인이 될 수 있으며[9], 반복적으로 소진을 경험하는 간호사들은 업무에 대한 불만족과 직업태도에 부정적인 영향을 주게 되어, 간호의 질을 저해하고, 간호전문직의 정립에도 영향을 주어 이직을 유발하는 원인이 되는 것으로 보고되고 있다[10].

임상간호사는 병원이라는 임상현장에서 다양한 유형의 환자의 간호요구를 충족시켜 주어야 하며, 간호사 동료, 다른 건강관리팀과도 원만한 협력 관계를 형성하여야 하므로, 간호사에게 있어 대인관계 능력은 중요하며[11], 이는 환자의 질병회복과 건강의 유지·증진, 치료계획 및 조정, 환자와 보호자 교육 및 상담 등에 있어 중요한 역할을 한다[12]. 대인관계 능력이 좋은 간호사는 자신이 수행하는 간호업무를 즐겁고 긍정적인 것으로 인식하며,

자아존중감도 높은 것으로 나타났다[13], 그러나 많은 신규간호사나 임상간호사들은 업무관련 하여, 대인관계에 어려움을 느끼며, 이로 인해 업무수행력이 저하되는 등 어려움을 겪는 것으로 보고되고 있다[14].

간호사의 전문직 자아개념은 전문직업인으로서 자기 자신에 대한 정신적 지각이며, 간호사가 자신의 업무에 대해 갖고 있는 느낌과 견해를 말한다[15]. 간호사의 전문직 자아개념은 의료현장에서 다양한 의료전문인과 조화를 이루며, 효율적인 간호업무를 수행하고, 양질의 간호를 제공하며, 간호사의 사회적 위치를 공고히 하는데 중요한 역할을 한다[16]. 특히 간호사의 낮은 자아존중감은 우울과 연관이 되어 있으며, 자아존중감은 간호의 전문직 자아개념, 직무만족도, 적응력 등에 영향을 주는 요인으로 다루어지고 있다[17].

지금까지의 연구들은 응급실, 중환자실과 같은 특정 병동 간호사를 대상으로 업무수행, 직무스트레스, 강인성과 업무소진과의 관련성을 다루거나[18-20], 직무스트레스, 정서, 사회적 지지, 자아존중감과 우울간의 관련성을 본 연구가 대부분이었다[17, 21]. 이에 본 연구에서처럼, 업무소진, 전문직 자아개념, 대인관계 능력과 같이 간호사의 업무능력 및 소양에 초점을 두어 간호사의 우울 및 정신건강을 살펴본 연구는 부족한 실정이다.

간호사의 우울 및 정신건강은 질적인 간호의 향상 및 보건의료인으로서 그 책임과 역할을 수행하기 위해 중요한 부분이므로, 이에 본 연구에서는 임상간호사의 업무소진, 대인관계 능력, 전문직 자아개념 및 우울에 대해 파악하고, 이들 변수와 우울간의 관련성을 파악하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구대상

본 연구의 대상은 충청북도 소재의 2차종합병원의 8개의 간호단위에서 근무하는 임상간호사 150명이다. 본 연구에서 필요한 대상자 수는 Linear multiple regression을 기준으로 G*power program[22]에 의해 유의수준 .05, 중간 정도의 효과크기(0.10)로 독립변수 4개를 포함하였을 때, 검정력 .80을 유지하기 위한 최소한의 표본수는 125명으로 나타나, 회수율과 응답률을 고려하여 총 155명을 대상으로 하였다. 수집된 총 155부 중 설문내용이 미흡한 5부를 제외한 150부를 분석에 사용하였다.

2.2 연구도구

2.2.1 업무소진

업무소진을 측정하기 위해 Pines, Aronson과 Kafery[23]이 개발한 소진 도구를 Peek[24]이 번역한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 신체적 소진 6문항, 정서적 소진 7문항, 정신적 소진 7문항의 총 20문항으로 구성되어 있다. 이 도구는 Likert 5점 척도로 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지로 구성되어 있으며, 3, 6, 11, 13, 17, 18, 19번 문항은 역환산 문항이다. 가능한 점수는 0-100점으로 점수가 높을수록 업무소진이 높음을 의미한다. Peek[24]의 Cronbach's $\alpha=.86$ 이었으며, 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha=.92$ 이었다.

2.2.2 대인관계 능력

대인관계 능력을 측정하기 위해 Schlein과 Guerney[15]가 개발한 Relationship Change Scale을 Moon[26]이 번역한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 대인관계 능력을 측정하기 위해 만족감, 민감성, 의사소통, 개방성, 신뢰감, 친근감, 이해성의 7개의 하위요인으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도로 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지 총 25문항으로 구성되어 있다. 가능한 점수는 25-125점이며, 점수가 높을수록 대인관계 능력이 높음을 보여준다. Moon[19]의 연구에서의 Cronbach's $\alpha=.86$ 이었고, 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha=.84$ 이었다.

2.2.3 전문직 자아개념

전문직 자아개념은 Arthur[15]가 개발한 Professional self concept of nurses instrument (PSCNI)를 Noh와 Sohng[27]이 번안한 도구를 사용하여 측정하였다. 전문직 자아개념이란 전문 직업인으로 느끼는 자기 자신에 대한 정신적인 지각으로서, 본 도구는 전문직 실무(16문항), 만족감(7문항), 의사소통(4문항)의 3개의 영역으로 구성되어 있다. 이 도구는 Likert 4점 척도로서 “그렇지 않다” 1점에서 “그렇다” 4점까지의 총 27문항으로 구성되어 있으며, 9, 12, 13, 18, 21, 23, 25번 문항은 역환산 문항으로 가능한 점수는 27-108점으로 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미한다. Arthur[15]의 PSCNI 개발당시 Cronbach's $\alpha=.85$ 이었고, 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha=.85$ 이었다.

2.2.4 우울

우울은 Radloff[28]가 개발한 Center for Epidemiological Studies-Depression Scale (CES-D)를 Cho와 Kim[29]이 번안한 한국어판 CES-D를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 자가보고형 질문지로 지난 일주일 동안 경험했던 우

울증상의 빈도에 따라 4단계의 수준(0-3)으로 평정하게 되어있으며, 5, 10, 15번은 역환산 문항이며, 총 20문항으로 구성되어 있다. 가능한 점수는 0-60점이며, 한국어판 연구에서 지역사회용 우울 위험 절단점은 21점 이상이다. Cho와 Kim[29]의 연구에서의 한국어판 CES-D의 Cronbach's $\alpha=.89$ 이었고, 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha=.91$ 이었다.

2.3 자료수집

본 연구는 자료수집 전 해당병원 부서장의 승인 하에 시행되었으며, 연구대상자에게 연구의 목적과 필요성, 과정에 대해 설명문으로 제공되었으며, 연구 참여 동의서를 받은 후 조사를 실시하였다. 설문 조사는 본인의 의사에 따라 언제든지 철회할 수 있으며, 연구목적 이외에는 사용하지 않을 것임과 개인 정보의 비밀이 보장됨이 사전에 설명되었고, 설문조사를 완료한 대상자에게는 소정의 선물이 제공되었다.

본 연구의 자료 수집 기간은 2012년 12월 10일부터 2013년 1월 30일까지였으며, 자료 수집은 대상자가 자가 보고 방식으로 구조화된 설문지에 직접 기록하는 방식으로 이루어졌으며, 수집된 총 155부의 설문지 중 설문 내용이 미흡한 5부를 제외한 150부를 분석에 사용하였다.

2.4 자료분석방법

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 20을 사용하여 분석하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성 및 직업관련 특성은 실수, 백분율, 평균, 표준편차를 이용하여 구하였다.
- 2) 대상자의 업무소진, 대인관계 능력, 전문직 자아개념 및 우울 정도를 파악하기 위해 실수, 백분율, 평균, 표준편차, 범위를 구하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성 및 직업 관련 특성에 따른 업무소진, 대인관계 능력, 전문직 자아개념 및 우울의 차이는 one-way ANOVA로 분석하였으며, 사후검정은 Scheffe test로 확인하였다.
- 4) 대상자의 업무소진, 대인관계 능력, 전문직 자아개념 및 우울 간의 관계를 파악하기 위해 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.
- 5) 대상자의 일반적 · 직업관련 특성 중 우울에 유의한 차이를 보였던, 연령, 결혼상태, 근무경력, 근무부서와 주요변수인 업무소진, 대인관계 능력, 전문직 자아개념과 우울간의 관련성을 파악하기 위해 Multiple regression으로 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성과 직업관련 특성

본 연구는 23세에서 50세까지의 여자 간호사 150명을 대상으로, 중환자실(28.7%), 내과계 병동(17.3%), 외과계 병동(16.7%)을 포함하여, 총 8개 간호단위에서 현재 근무하고 있는 자를 대상으로 하였다. 결혼 상태는 미혼이 68.7%로 많았고, 교육정도는 전문대졸 52%, 4년제 대학졸이 44.7%였으며, 종교가 있는 경우가 51.3%를 차지하였다. 간호사 근무경력은 평균 81.15개월(SD=65.66)로 3년 미만이 38%로 가장 많았고, 10년 이상이 27.3%, 5-10년 미만이 24%, 3-5년 미만이 10.7% 순으로 나타났다. 현재 직위는 평간호사가 87.3%로 가장 많았으며, 간호직을 선택한 동기로는 “졸업 후 취직이 보장되기 때문에” 50.7%, “가족과 친지의 권유로” 42.0%, “적성과 흥미에 맞아서” 21.3%의 순으로 나타났다. 간호직을 수행함에 있어 만족스러운 점은 “보람을 느낄 수 있어서” 58.0%, “경제적인 보장이 되므로” 49.3%, “남을 도울 수 있는 직업이어서” 31.3% 순으로 나타났다. 간호직에 대한 만족도는 4점 만점에 평균 2.55점(SD=0.61)으로 “그저 그렇다” 48.7%, “만족한다” 45.3%로 순으로 나타났다[Table 1].

[Table 1] General Characteristics and Job related Characteristics of the Subjects

Characteristics/ Categories	n(%) or M±SD	Range
Age(year)	30.12±5.70	23-50
<29	84(56.0)	
30-39	54(36.0)	
≥40	12(8.0)	
Gender		
Female	150(100%)	
Marital status		
Unmarried	103(68.7)	
Married	47(31.3)	
Education		
Junior college	78(52.0)	
BSN	67(44.7)	
Graduate school	5(3.3)	
Religion		
Yes	77(51.3)	
No	73(48.7)	
Career length(year)	81.15±65.66	9-324
<3	57(38.0)	
3-5	16(10.7)	
5-10	36(24.0)	

≥10	41(27.3)	
Position		
Staff nurse	131(87.3)	
Charge nurse	13(8.7)	
Head nurse	6(4.0)	
Working part		
Internal Medicine	26(17.3)	
Surgery department	25(16.7)	
Pediatrics	10(6.7)	
operating room	10(6.7)	
Intensive care unit	43(28.7)	
Emergency room	11(7.3)	
Obstetrics	11(7.3)	
Outpatient clinic & etc.	14(9.3)	
Job choice motivation (Multiple responses)		
Aptitudes and interests	32(21.3)	
Encouragement of the family	63(42.0)	
Job that can serve	23(15.3)	
Employment guarantee	76(50.7)	
Based on admission grades	17(11.3)	
Reason for satisfaction of nursing (Multiple responses)		
Rewarding career	87(58.0)	
Able to help others	47(31.3)	
meet of Intelligent needs	33(22.0)	
Economic guarantees	74(49.3)	
Good social awareness	44(29.3)	
Overseas employment	7(4.7)	
Satisfaction for nursing	2.55±0.61	1-4
Very satisfied	3(2.0)	
Satisfied	68(45.3)	
So-so	73(48.7)	
Not satisfied	6(4.0)	

3.2 대상자의 업무소진, 대인관계 능력, 전문직 자아개념과 우울의 정도

대상자의 업무소진 정도를 살펴보면, 신체적 소진은 평균 21.71점(SD=4.01), 정서적 소진은 평균 20.67점(SD=4.57), 정신적 소진은 평균 19.49점(SD=3.76)으로, 전체 업무소진은 평균 61.87점(SD=11.27)으로 나타났다. 대상자의 대인관계 능력은 평균 86.04점(SD=9.59)으로 나타났다. 전문직 자아개념은 평균 74.93점(SD=8.04)으로, 영역별로 살펴보면, 전문직 실무 평균 41.03점(SD=5.85), 만족감 평균 18.64점(SD=4.31), 의사소통 평균 11.58점(SD=1.62)으로 나타났다. 대상자의 우울은 평균 26.47점(SD=8.36)으로 우울 위험에 해당하는 21점 이상의 대상자는 73.3%에 달하는 것으로 나타났다[Table 2].

[Table 2] Burn Out, Interpersonal Relation, Professional Self-concept, and Depression of the Subjects

Variables/Categories	Range	M±SD/n(%)
Burnout	20-100	61.87±11.27
Physical burnout	6-30	21.71±4.01
Emotional burnout	7-35	20.67±4.57
Psychological burnout	7-35	19.49±3.76
Interpersonal relation	25-125	86.04±9.59
Professional self-concept	27-108	74.93±8.04
Professional practice	16-64	41.03±5.85
Satisfaction	7-28	18.64±4.31
Communication	4-16	11.58±1.62
Depression	0-60	26.47±8.36
Normal (<21)	40(26.7)	
Depression risk group (≥21)	110(73.3)	

3.3 대상자의 일반적 특성과 직업관련 특성에 따른 업무소진, 대인관계 능력, 전문직 자아개념과 우울의 차이

대상자의 연령에 따라 업무소진(F=7.27, $p<.001$), 전문직 자아개념(F=3.25, $p=.042$)과 우울(F=9.39, $p<.001$)에 있어 유의한 차이를 보였다. 사후검증 결과 29세 미만인 경우가 30-39세 그룹과 40세 이상 그룹에 비해 업무소진 정도가 높은 것으로 나타났으며, 우울 정도도 높은 것으로 나타났다. 결혼 상태에 따라 업무소진($t=3.99$, $p=.045$), 대인관계 능력($t=-2.52$, $p=.013$), 전문직 자아개념($t=-3.51$, $p=.001$)과 우울($t=3.62$, $p<.001$)에 있어 유의한 차이를 나타냈다. 교육정도에 따라서는 전문직 자아개념($t=-2.36$, $p=.019$)만 유의한 차이를 나타냈다. 간호사의 근무경력에 따라 업무소진(F=5.55, $p=.001$), 전문직 자아개념(F=2.74, $p=.046$), 우울(F=7.08, $p<.001$)에 있어 유의한 차이를 나

[Table 3] Difference of Burn Out, Interpersonal Relation, Professional Self-concept, and Depression by General Characteristics and Job related Characteristics

Characteristics/ Categories	Burnout		Interpersonal relation		Professional self-concept		Depression	
	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)
Age(year)*								
<29	64.60±10.59	7.27	85.61±9.70	0.69	73.56±8.32	3.25	28.89±8.67	9.39
30-39	59.37±10.94	(.001)	86.04±8.59	(.505)	76.35±6.87	(.042)	23.85±7.26	(<.001)
≥40	54.00±11.98	a>b, a>c	89.08±13.03		78.42±9.26		21.33±4.25	a>b, a>c
Marital status								
Unmarried	64.23±11.07	3.99	84.73±9.36	-2.52	73.43±7.95	-3.51	28.07±8.45	3.62
Married	56.68±9.98	(<.001)	88.91±9.56	(.013)	78.26±7.28	(.001)	22.96±7.06	(<.001)
Education								
Junior college	62.92±11.19	1.20	85.04±9.27	-1.33	73.43±7.36	-2.36	27.50±8.85	1.57
≥BSN	60.72±11.33	(.234)	87.13±9.88	(.184)	76.51±8.47	(.019)	25.36±7.70	(.118)
Religion								
Yes	61.19±12.33	0.75	86.57±10.32	-0.70	75.34±8.78	-0.64	26.96±8.89	-0.73
No	62.58±10.08	(.455)	85.48±8.80	(.488)	74.50±7.23	(.526)	25.96±7.80	(.465)
Career length(year)*								
<3	64.67±10.91		85.25±10.25		73.61±9.37		29.14±8.82	
3-5	67.63±7.68	5.55	83.44±8.12	0.88	71.56±5.43	2.74	30.44±6.99	7.08
5-10	60.03±11.56	(.001)	87.11±8.11	(.455)	76.26±5.53	(.046)	24.64±7.83	(<.001)
≥10	57.34±10.92	a>d, b>d	87.22±10.36		77.00±8.17		22.83±6.83	a>d, b>d
Position*								
Staff nurse ^a	62.98±10.82	5.60	85.79±9.22	0.90	74.50±7.76	2.15	27.03±8.30	2.42
Charge nurse ^b	55.46±9.92	(.005)	86.23±9.97	(.407)	76.50±8.79	(.120)	23.15±9.12	(.092)
Head nurse ^c	51.50±15.55	a<c	91.17±16.12		81.00±11.14		21.50±5.28	
Working part								
Internal Medicine	60.08±11.76	1.48	86.04±8.77	1.86	75.15±8.69	0.93	25.08±7.88	2.32
Surgery department	64.60±13.50	(.181)	86.16±10.37	(.080)	74.08±9.36	(.484)	29.96±10.37	(.029)
Pediatrics	65.10±14.12		85.70±7.57		71.80±6.61		27.10±6.21	
operating room	65.30±9.15		88.70±7.72		77.70±4.30		29.40±9.62	
Intensive care unit	61.23±8.53		85.09±8.94		74.48±7.40		26.74±7.39	
Emergency room	56.73±14.27		92.55±11.93		78.73±10.90		23.00±6.07	
Obstetrics	66.63±10.96		79.00±9.92		72.90±7.31		28.27±9.56	
Outpatient clinic & etc.	57.79±8.68		87.50±9.76		76.14±6.92		20.79±5.95	

*Scheffe test

타냈다.

사후 검증 결과, 근무경력이 3년 미만인 경우가 10년 이상인 그룹보다 업무소진과 우울 정도가 높게 나타났으며, 3-5년 미만인 그룹이 10년 이상인 그룹보다 업무소진과 우울 정도가 높은 것으로 나타났다. 현재 직위에 따라 업무소진($F=5.60, p=.005$)에 있어 유의한 차이를 보였는데, 사후검증 결과 일반간호사에 비해 수간호사의 업무소진 정도가 높은 것으로 나타났다. 근무부서에 따라서는 우울($F=2.32, p=.029$)에 유의한 차이를 나타냈으나, 사후 검증결과 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다[Table 3].

3.4 대상자의 업무소진, 대인관계 능력, 전문직 자아개념 및 우울간의 상관관계

대상자의 업무소진은 대인관계 능력($r=-.49, p<.001$), 전문직 자아개념($r=-.68, p<.001$)과 우울($r=.66, p<.001$)과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 대인관계 능력은 전문직 자아개념($r=.88, p<.001$), 우울($r=-.39, p<.001$)과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 전문직 자아개념은 우울($r=-.51, p<.001$)과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났[Table 4].

3.5 대상자의 우울에 영향을 미치는 관련요인

대상자의 일반적·직업관련 특성 중 우울에 유의한 차

이를 보였던, 연령, 결혼상태, 근무경력, 근무부서를 포함하고, 업무소진, 대인관계 능력, 전문직 자아개념과 우울 간의 관련성을 파악하기 위해 다중 회귀분석을 시행하였다[Table 5]. 연구결과 변수 중 업무소진이 우울에 유의한 영향을 미치는 변수로 파악되었고($t=6.28, p<.001$), 이 변수들의 우울에 대한 설명력은 43%로 나타났다($F=17.09, p<.001$).

4. 고찰

한국의 임상간호사는 과도한 업무와 직업적 특성으로 인해 육체적, 정신적, 정서적으로 부담을 많이 느끼며, 우울, 스트레스로 인해 정신건강을 위협받고 있다. 이에 본 연구는 임상간호사의 업무소진, 대인관계 능력, 전문직 자아개념과 우울간의 관련성을 파악하여, 간호사의 정신건강 향상을 위해 도움이 되는 간호중재 개발의 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구결과 대상자의 업무소진은 평균 61.87점(평균 평점 3.09)으로 이는 같은 도구로 측정한 Kim[30]의 연구에서 중앙병동 간호사의 업무소진 정도인 63.70점(평균 평점 3.19) 보다는 낮은 수준이고, 비정규직 간호사를 대상으로 한 Kim, Moon과 Han[31]의 연구에서의 업무소진 정도인 평균평점 3.05점과는 비슷한 수치였다. 또한 간호

[Table 4] Correlations among Burn Out, Interpersonal Relation, Professional Self-concept, and Depression

Variables	Burnout	Interpersonal relation	Professional self-concept
	r(p)	r(p)	r(p)
Burnout			
Interpersonal relation	-.49(<.001)		
Professional self-concept	-.68(<.001)	.88(<.001)	
Depression	.66(<.001)	-.39(<.001)	-.51(<.001)

[Table 5] The Related Factors Affecting Depression

Predictors	B	SE	β	t	p
Age	-.09	.28	-.06	-0.32	.749
Marital status	.75	1.64	.04	0.46	.645
Career length	-.01	.02	-.07	-0.37	.710
Working part	-.22	.18	-.08	-1.24	.217
Burnout	.41	.07	.55	6.28	<.001
Interpersonal relation	-.03	.09	-.04	-0.36	.718
Professional self-concept	-.08	.13	-.07	-0.57	.572
adjusted R ²	.43				
F(p)	17.09(<.001)				

사가 아닌 여성장애인복지관종사자를 대상으로 한 Kim[32]의 연구에서 업무소진 정도인 평균평점 2.65점보다는 높은 수치였다.

업무소진은 지속적으로 축적될 시, 의욕상실과 업무에 대한 불만족에 영향을 주어 이직의 원인이 되기도 하며, 과도한 업무와 3교대 근무로 인한 피로를 경험하게 되면서, 우울 및 부정적인 사회, 정신, 신체적 저항 반응이 나타날 수 있다[33]. 이에 타직종에 비해 높은 수준인 간호사의 업무소진을 감소시키기 위한 전략으로 간호사의 근무환경에서 업무소진을 유발하는 주요원인을 파악하고, 효율적으로 근무환경을 개선해야 한다. 또한 사회적, 정서적 지지전략의 확대로 높은 업무소진을 경험한 간호사의 정신건강 및 업무만족도가 저해되지 않게 적극적인 노력이 요구된다.

본 연구 대상자의 대인관계 능력은 125점 만점에 평균 86.04점(평균평점 3.44)으로 나타났으며, 이는 Mun[34]의 연구에서, 간호사의 대인관계 능력의 평균 평점인 3.49점과 비슷한 수준이다. 또한 직장인을 대상으로 한 Jeong[35]의 연구에서 대인관계 능력의 3.15점보다는 높은 수준이며, 대학신입생의 대인관계 능력 평균평점인 3.68점 보다는 낮은 수준이다. 간호업무는 환자, 보호자와 치료적 관계를 수립하고, 다양한 의료진과 협조적인 관계를 통해 이루어지므로, 대인관계능력의 향상은 간호업무성과 향상과 직결된다[36]. 그러나 본 연구결과에서 1-5점 범위의 3.44점은 대인관계 능력이 “보통이다”에 해당하는 수준으로 간호사의 대인관계 능력은 더욱 향상되어야 할 것이다. Lee와 Kim[13]의 연구에 의하면, 간호조직 내에서 의사소통이 개방적이고 촉진적일 때 간호사들은 자신이 수행하는 간호업무를 즐겁고 긍정적인 것으로 인식하고, 자아존중감이 높아져 업무수행력이 향상되는 것으로 보고되었다. 그러나 간호사들은 병원 내에서 대인관계 능력에 있어 어려움을 호소하고 있으며, 특히 상사와의 의사소통이 가장 어렵다고 호소하고 있으며[37], 직속 상사로부터 받는 언어폭력으로 인해 분노, 당황, 불쾌, 굴욕감을 느끼고, 부적절한 의사소통으로 인하여 업무수행력이 저하되고 이직까지 고려하는 것으로 보고되었다[14]. 임상 간호사는 보건의료 환경의 다양화와 대인관계의 복잡한 상호작용 속에서 병원 내에서 직무관련 갈등과 긴장에 노출되기 쉽고, 이와 관련된 문제가 발생할 수 있다. 그러므로 간호사의 대인관계 능력을 높이기 위해 동료 간, 타직종 의료인 간, 환자와 보호자 간에 대인관계를 방해하는 문제를 해결하기 위한 효과적인 방법을 모색해야 한다. 또한 간호사들의 대인관계 능력 향상을 위해 도움을 줄 수 있는 사례중심 문제해결 전략에 대한 개별적인 코칭과 개인의 강점과 약점을 고려한 대인관계 전

략의 모색과 훈련이 필요할 것으로 사료된다.

전문직 자아개념은 평균 74.93점(평균 평점 2.77)으로 나타났다. 이러한 결과는 Song[38]의 연구에서 간호사의 전문직 자아개념 2.75점과 비슷한 수치이며, 간호학생의 전문직 자아개념 점수인 3.17점보다 낮은 수치이다. Song[38]의 연구에서는 간호학 공부를 시작한 학생의 전문직 자아개념은 높고, 전공 이후는 상대적으로 낮으며, 간호사 초기에는 이보다 더 낮고, 간호사 경력이가 쌓이면서 높아진다고 보고하였다. 이는 간호사들의 전문직 자아개념이 간호학생 보다 현실적인 것이라 할 수 있으며, 경력이 쌓이고 업무에 익숙해지면서 전문직 자아개념이 긍정적으로 향상된다고 볼 수 있다. 그러나 예비간호사 시기와 신규간호사 시기에 낮은 전문직 자아개념은 간호사에 대한 정체성, 적성 불일치 등에 대한 오해로 이어질 수 있고, 선부른 이직을 불러올 수 있으므로, 특히 이 시기의 전문직 자아개념 향상을 위한 관리는 필요하다.

본 연구결과 전문직 자아개념은 교육정도에 따라 유의한 차이를 나타냈는데, Noh와 Sohng[27]의 연구에서 학력, 경력, 직위가 높을수록 전문직 자아개념이 높다고 한 연구결과와 유사한 결과이다. 전문직 자아개념이 높은 간호사는 자존감이 높아 임상수행 능력에 긍정적인 영향을 주며, 이는 간호전문직의 발전에 기여하며, 간호의 질을 향상시킬 수 있다. 그러므로 취직집단인 학력과 경력이 낮은 평간호사를 대상으로 전문직 자아개념을 향상시키기 위한 다양한 교육의 기회 마련과 정서적 지지가 필요한 것으로 사료된다.

본 연구결과 대상자의 우울은 평균 26.47점으로 우울 위험에 해당하는 21점 이상의 대상자가 73.3%에 달하는 것으로 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 한 Yoon[39]의 연구에서의 평균 16.42점에 비해 높은 수치이며, Hur 등[40]의 연구에서 종합병원 간호사의 우울 수준인 18.92점보다도 높은 수준이다. 임상 간호사 집단은 다른 일반 성인에 비해 우울이 더 높은 것으로 보고되고 있는데, Kim 등[5]의 연구에서도 조사 대상 간호사의 61.3%가 우울 경향이 있는 것으로 나타났으며, Kim과 Kim[41]의 연구에서도 임상간호사의 36.3%에서 CES-D 점수 21점 이상의 주요우울 경향을 보여, 간호사의 정신건강이 위협받고 있음을 알 수 있다.

특히 Kim 등[5]의 연구에서 간호사 중에서도 짧은 임상경력, 미혼, 낮은 월급, 낮은 근무시간이 긴 경우 간호사의 우울과 사회심리적 스트레스 점수가 높다고 한 것[5]과 같은 맥락에서 파악해 볼 때, 본 연구에서 근무경력이 3년 미만인 대상자가 38%로 가장 많고, 미혼의 비율이 68.7%를 차지하므로, 우울의 비율이 높은 것으로 파악된다. Lee[42]의 연구에서 간호사의 우울은 직업적 성취와

만족감에 영향을 주는 것으로 보고되었으며, Bang과 Park[43]의 연구에서 임상 간호사의 자기표현성이 낮을 수록 우울이 높은 것으로 나타났다. 이에 간호사의 적절한 우울관리 및 정신 건강향상은 간호 업무의 성취도를 높이고 업무만족도를 향상시키는 중요한 부분이 될 수 있으므로, 임상간호사의 자기표현성에 관심을 갖고, 상황별 개별적인 훈련을 통해 우울을 감소시키는 전략도 도움이 될 것이다.

결혼 상태에 따라 업무소진, 대인관계 능력, 전문직 자아개념과 우울에 있어 유의한 차이를 나타냈다. 본 연구 결과, 미혼인 경우 업무소진과 우울 정도가 높았으며, 기혼인 경우 대인관계 능력과 전문직 자아개념이 높은 것으로 나타났다. 일반적으로 미혼인 경우 기혼에 비해 연령이 낮고, 근무경력이 짧은 것과 관련이 있으므로, 이에 대한 영향을 고려하여 파악하여야겠지만, 미혼인 경우 우울과 사회·심리적 스트레스가 높다는 Kim 등[5]의 연구 결과에 근거하여, 결혼 상태는 간호사의 사회적 지지원의 제공이라는 의미에서 긍정적인 영향을 주는 것이라고 이해할 수 있다. 본 연구결과 현재 직위와 근무경력에 따라 업무소진에 있어 유의한 차이를 보였는데, 이러한 연구결과는 Park[44]의 연구에서 연령이 낮고, 근무경력이 짧을 수록 소진 경험정도가 높고 간호사 경력이 올라갈수록 안정적인 자신의 위치를 찾아가기 때문에 소진 정도가 낮아진다고 보고한 연구결과와 비슷한 것으로 사료된다. Kim과 Kim[41]의 연구에 의하면, 임상간호사가 지각하는 개인수준의 지지와 조직수준의 지지가 높을수록 감정노동 및 우울수준이 낮으로 나타났다. 그러므로 이에 근거하여, 임상경력이 짧은 간호사를 대상으로, 근무경력별 간호업무 적응력을 도와 줄 수 있는 환경 조성과 간호사 동기, 선임 멘토-멘티 연계 등 사회적 지지 네트워크를 제공하는 것이 이들의 업무소진 감소에 도움이 될 것으로 사료된다.

본 연구결과 대상자의 업무소진, 대인관계 능력, 전문직 자아개념 중 업무소진 만이 우울에 유의한 영향을 미치는 변수로 파악되었는데, 업무소진의 우울에 대한 설명력은 43%로 나타났다. 이는 본 연구대상자의 비율이 평균간호사가 87.3%로 많으며, 근무경력이 3년 미만인 대상자가 38%로 많은 비율을 차지하는 것과 관련지어 파악해 볼 수 있다. 임상경력 3년 미만의 평균간호사의 경우, 병원에서 환자의 직접간호를 담당하는 간호사로서, 3교대 근무와 과중한 업무량, 다른 의료진과의 역할 갈등 등으로 인해 신체적·심리적 스트레스를 받아, 업무소진이 특히 우울에 중요한 영향을 준 것으로 사료된다. Yoon[39]의 연구에서 임상간호사의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향력이 52.9%라는 연구결과를 고려해 볼

때, 업무소진, 직무스트레스가 간호사의 우울에 영향을 주는 주요 요인임을 알 수 있다. 간호는 많은 체력소모와 고도의 집중력을 요구하는 직업으로 업무강도와 업무소진 정도가 높고, 특히 한국은 OECD 국가 대비, 환자 1인당 간호사의 수가 적어[2], 더욱 업무환경이 좋지 못하고 이직률이 높은 것으로 파악된다. 이러한 환경에서의 누적된 업무소진은 의욕상실과 업무에 대한 불만족으로 이어지면서 우울에 영향을 주는 것으로 사료된다.

이상의 논의를 종합하여 볼 때, 임상간호사의 우울 예방 및 치료를 위한 간호중재는 이에 영향을 주는 주요 요인인 업무소진을 감소시킬 수 있는 중재 전략이 필요할 것으로 사료된다. 이를 위해 간호사의 업무소진 정도가 높은 것으로 파악된 미혼, 신규간호사에 해당하는 경우, 우울 관리와 업무소진으로 인한 2차적인 신체, 정신, 사회적 문제 관리를 위해 차별화된 계획을 세우는 것이 보다 효과적일 것으로 사료된다. 또한 간호사의 우울 수준이 높은 수준임을 고려하여, 우울 위험도에 대한 조기선별과 적절한 치료적 간호중재의 제공은 물론이고, 의료·복지 차원의 사회적지지 전략 마련과 병원, 가정, 사회적 정책적 지원이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구결과에 근거하여, 추후연구에서는 임상간호사의 업무소진과 우울에 영향을 주는 다양한 요인들에 대한 포괄적인 이해와 탐색을 통해, 이들 간의 관계를 포괄적으로 파악함으로써, 간호사의 우울을 예측하는 모형을 구축하는 연구를 제안한다. 또한 우울 수준이 높은 임상간호사가 적절한 시기에 우울 치료를 받을 수 있도록, 병원차원의 환경적, 정책적 의료지원이 필요할 것이며, 이들이 선호하는 치료방법 및 그 효용성에 대한 연구를 통해 현실적이면서 효과성 있는 치료환경 조성이 필요할 것으로 사료된다.

References

- [1] Korean Health and Medical Workers' Union "Comparison of nursing human resources international hospital study", 2010.
- [2] Health Insurance Review & Assessment Service, "Health insurance medical institution status statistics data(2007~2011year)", 2011.
- [3] J. H. Kim, S. A. Park, "The relationship between coping strategies and a nursing organizational effectiveness in staff nurses", Journal of Korean Academy of Nursing, Vol.8, No.1, pp.97-105, 2002.
- [4] M. Shields, K. Wilkins, "Finding from the 2005 national

- survey of the work and health of nurses”, Ottawa: Minister of Industry, 2006.
- [5] J. H. Kim, M. Y. Hyun, Y. S. Kim, J. S. Kim, S. O. Nam, et al., “Psycho-social well-being, health perception and behavior among clinical nurses”, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.16, No.1, pp.26-36, 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.1.26>
- [6] Y. S. Cho, J. Park, S. Y. Ryu, M. G. Kang, S. Min, et al., “Influence of organizational culture and health promotion life style on job satisfaction in general hospitals nurses”, *Journal of Korean Public Health Nursing*, Vol.26, No.1, pp.5-15, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5932/JKPHN.2012.26.1.005>
- [7] J. Y. Yun, O. K. Ham, I. S. Cho, J. Y. Lim, “Effects of health promoting behaviors and mental health status of shift and non-shift nurses on quality of life”, *Journal of Korean Public Health Nursing*, Vol.26, No.2, pp.268-279, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5932/JKPHN.2012.26.2.268>
- [8] C. Maslach, “Burned-out” Human behaviour, Vol.5, No.9, pp.16-22, 1976.
- [9] E. J. Kim. “A study relation between burnout experience and job satisfaction of nurses”, Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul, 2002.
- [10] Y. J. Hur, “Relationship between empowerment, job stress and burnout of nurses in hemodialysis units”, Unpublished master's thesis, Keimyung University, Daegu, 2008.
- [11] S. Im, E. K. Kim, “Interpersonal communication competence and difficult communication experiences of preceptor nurses”, *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, Vol.17, No.4, pp.471-480, 2008.
- [12] J. W. Park, “Study of organizational commitment and burnout of clinical nurse”, Unpublished master' s thesis, Kyung Hee university, Seoul, 2002.
- [13] H. S. Lee, J. K. Kim, “Relationship among communication competence, communication types, and organizational commitment in hospital nurse s”, *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.16, No.4, pp.488-496, 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.4.488>
- [14] H. J. Kwon, H. S. Kim, G. S. Choi, K. S. Lee, Y. H. Sung, “A study on verbal abuse experienced at medical centers”, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.13, No.2, pp.113-124, 2008.
- [15] D. Arthur, “The development of an instrument for measuring the professional self concept of nurses”, Unpublished master' s thesis. University of Newcastle, Australia. 1990.
- [16] S. Y. Park, “The effect of value clarification training(VCT) on nurses' professional self concept, job motivation and job”, *The Journal of Kyungpook Nursing Science*, Vol.8, No.1, pp.31-42, 2004.
- [17] H. S. Kim, H. W. Yim, J. Y. Lee, H. J. Cho, S. J. Jo, W. C. Lee, “Influence of self-esteem and social support on the depression state of some clinical nurses”, *The Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol.19, No.2, pp.125-134, 2007.
- [18] J. Kim, H. Y. Ahn, M. R. Eom, M. Y. Lee, “A study of emergency room nurses' burn-out, nursing performance and professional Identity”, *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.19, No.1, pp.50-59, 2010.
- [19] M. Yu. “Work stress, turnover intention and burnout among nurses in neonatal intensive care units”, *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.17, No.1, pp.115-126, 2011.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2011.17.1.115>
- [20] D. S. Lim, B. H. Cho, “The study on stress, hardness, and professional burnout of intensive care unit nurses”, *The Korean journal of fundamentals of nursing*, Vol.14, No.1, pp.120-127, 2007.
- [21] K. O. Lee, H. J. Yun, “Correlation between the self-esteem, spiritual wellbeing, depression, and quality of life in nurses caring of cancer patients”, *The Medical Journal of Chosun University*, Vol.31, No.2, pp.85-99, 2006.
- [22] F. Faul, E. Erdfelder, A. G. Lang, A. Buchner, “G*POWER 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences”, *Behavior Research Methods*, Vol. 39, pp.175-191. 2007.
DOI: <http://dx.doi.org/10.3758/BF03193146>
- [23] A. M. Pines, E. Aronson, E. D. Kafry, “Burnout from tedium to personal growth”, A Division of Macmillan Publishing Co. Inc. pp.202-222.
- [24] E. H. Peek, Relationship between Burnout and job satisfaction of nurses. Unpublished master' s thesis, Yonsei University, Seoul, 1983.
- [25] S. Schlein, B. Guerny, L. Stover, “The interpersonal relationship scale”, Unpublished doctoral dissertation, Pennsylvania Stata University. Philadelphia.
- [26] S. M. Moon, “A study on the effect of human relations training of university students”, *Journal of Gyeongsang*

- National University, Vol.19, No.2, pp.195-203, 1980.
- [27] C. H. Noh, K. Y. Sohng, "Survey on the relationship self-esteem and professional self-concept of nurses", The Korean Journal of Fundamentals of Nursing, Vol.4, No.1, pp.61-71, 1997.
- [28] L. S. Radloff, "The CES-D Scale: A self report depression scale for research in the general population", Applied Psychological Measurement, Vol.1, pp.385-401, 1977.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/014662167700100306>
- [29] M. J. Cho, K. H. Kim, "Diagnostic validity of the CES-D(Korean Version) in the assessment of DSM-III-R major depression", Journal of the Korean Neuropsychiatric Association, Vol.32, pp.381-399, 1993.
- [30] K. D. Kim, "Relationships between job stress, burnout and job satisfaction among nurses working in oncology units", Unpublished master's thesis, Kosin university, Busan, 2011.
- [31] W. O. Kim, S. J. Moon, S. S. Han, "Contingent nurses' burnout and influencing factors", Journal of Korean Academy of Nursing, Vol.40, No.6, pp. 882-891, 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2010.40.6.882>
- [32] S. J. Kim, "The effect of professional identity and work environment of employees working in the community rehabilitation center on burnout", Unpublished master's thesis, Dongguk University, Seoul, 2012.
- [33] J. A. Schaefer, R. H. Moos, "Effects of work stressors and work climate on long-term care staff's job morale and functioning", Research in Nursing & Health, Vol.19, pp.63-73, 1996.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-240X\(199602\)19:1<63::AID-NUR7>3.0.CO;2-J](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1098-240X(199602)19:1<63::AID-NUR7>3.0.CO;2-J)
- [34] E. G. Mun, "The relationship among emotional intelligence, interpersonal relationship, organizational citizenship behavior and burnout of hospital nurses", Unpublished master's thesis, Gyeongsang National university, Jinju, 2008.
- [35] K. J. Jeong, "The effectiveness of communication program for employees on interpersonal relationships, interpersonal stress, and work satisfaction", Sookmyung Women's university, Seoul, 2010.
- [36] S. I. Im, J. Park, H. S. Kim, "The effects of nurse's communication and self-leadership on nursing performance", Korean Journal of Occupational Health Nursing, Vol.21, No.3, pp.274-282, 2012.
- [37] H. S. Kim, H. W. Yim, S. H. Jeong, S. J. Jo, "An association among verbal abuse, social support and turnover intention for special unit nurses in a hospital", The Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine, Vol.12, No.4, pp.388-395, 2009.
- [38] H. R. Song, "Comparative study of professional self-concept and caring perception in nurses and nursing students", Unpublished master's thesis, Eulji University, Daejeon, 2010.
- [39] S. H. Yoon, "Occupational stress and depression in clinical nurses-using Korean occupational stress scales", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.15, No.3, pp.463-470, 2009.
- [40] J. H. Hur, M. S. Shim, M. S. Lee, B. J. Na, C. W. Kim, et al., "The relationship between job stress and depression in general hospital nurses", Health Service Management Review, Vol.2, No.1, pp.19-25, 2008.
pp.488-496, 2010.
- [41] H. S. Kim, H. W. Yim, S. H. Jeong, S. J. Jo, "An association among verbal abuse, social support and turnover intention for special unit nurses in a hospital", The Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine, Vol.12, No.4, pp.388-395, 2009.
- [42] S. Lee, "The effects of ego-state and life position of clinical nurses on depression", Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing, Vol.10, No.4, pp.604-614, 2001.
- [43] K. S. Bang, H. J. Park, "Correlation of assertiveness and depression in clinical nurses", Journal of Korean Clinical Nursing Research, Vol.14, No.2, pp.93-102, 2008.
- [44] C. S. Park, "Factors influencing on burnout experience in working nurses at hospital", Korean Journal of Women Health Nursing, Vol.8, pp.550-580, 2002.

염 은 이(Eun Yi Yeom)

[정회원]



- 1992년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학사)
- 2006년 8월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학석사)
- 2012년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학박사 수료)
- 1998년 2월 ~ 현재 : 청주성모병원 수간호사

<관심분야>
만성질환, 시뮬레이션 교육

전 해 옥(Hae Ok Jeon)

[정회원]



- 2002년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학사)
- 2007년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학석사)
- 2010년 8월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 청주대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

만성질환, 교육 콘텐츠개발, 인터넷 기반 코칭프로그램