



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

최 은 영 교수 지도  
석사학위 청구논문

간호·간병통합서비스병동 간호사의  
업무량, 간호근무환경,  
긍정심리역량이 소진에 미치는 영향

2023

성신여자대학교 대학원  
간호학과  
김 선 미

간호·간병통합서비스병동 간호사의  
업무량, 간호근무환경,  
긍정심리역량이 소진에 미치는 영향

최 은 영 교수 지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2023년 2월

성신여자대학교 대학원

간호학과


김 선 미

# 인 준 서

김선미의 석사학위 논문으로 인준함

2022년 11월

심사위원장 조 정 민 (인) 

심 사 위 원 천 주 영 (인) 

심 사 위 원 최 은 영 (인) 

성신여자대학교 대학원

## 감사의 글

논문이 완성되기까지 아낌없는 조언과 격려 해주신 모든 분들께 깊은 감사 인사를 전합니다

먼저, 세심하고 열정적인 지도를 해 주신 최은영 교수님께 존경과 감사의 마음 전합니다. 또, 좋은 연구가 될 수 있도록 조언 주신 조정민 교수님과 천주영 교수님께도 감사드립니다. 임경춘 교수님, 고정미 교수님 진심으로 감사드립니다. 잘 이끌어 주셔서 덕분에 포기하지 않고 잘 마무리 할 수 있었습니다.

바쁜 업무 중에도 협조해주신 강북삼성병원 선·후배 동료 선생님들께도 진심으로 감사드립니다. 또, 타병원 논문에 적극 협조해주신 국립의료원 선생님들께도 진심으로 감사드립니다. 그리고 노인전문간호사 대학원 동기들. 사랑하는 슬기, 하늘 선생님, 현지 선생님, 윤경 선생님, 이라, 지혜 선생님, 지현 선생님 함께 할 수 있어, 행복했습니다.

마지막으로 사랑하는 가족들에게 감사의 인사 전합니다. 엄마, 지금은 제 곁에 없지만 하늘에 계신 아빠, 혜미, 대연이, 제부, 우리집 보물 이안이. 마지막으로, 아낌없는 응원과 깊은 사랑 준 저의 반쪽 성진오빠에게 진심으로 감사드립니다.

2022년 12월

김 선 미

## 논문 개요

이 연구는 간호·간병통합서비스병동 간호사를 대상으로 업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량과 소진의 정도를 알아보고, 업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량이 소진에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

연구참여자는 서울 소재 이개 종합병원 간호·간병통합서비스병동에서 6개월 이상 근무를 지속한 간호사로, 전체 간호사 중 연구에 동의한 130명을 편의표집하였다. 자료는 구조화된 설문지를 통해 2022년 6월 5일부터 9월 20일까지 수집하였으며, 최종 113명의 자료를 최종 분석에 이용하였다. 수집된 자료는 SPSS WIN 25.0 프로그램을 사용하여 기술통계, 독립표본 t 검정, 일원배치분산분석, 피어슨 상관분석, 위계적 다중회귀분석으로 분석하였고, 사후검증은 Scheffe's test를 시행하였다.

이번 연구의 주요결과는 다음과 같다.

1) 연구참여자의 일반적 특성을 살펴보면, 평균 연령은  $29.52 \pm 4.72$ 세, 성별은 여자 107명(94.7%), 남자 6명(5.3%)이었으며, 최종학력은 전문학사 9명(8.0%), 학사 98명(86.7%), 석사 6명(5.3%)이었다. 종교는 '있음'이 27명(23.9%), '없음'이 86명(76.1%)이었고, 결혼 여부는 '기혼'이 28명(24.8%), '미혼'이 85명(75.2%)이었다. 직위는 일반간호사가 100명(88.5%), 책임간호사가 13명(11.5%)이었고, 평균 총 임상경력은  $5.95 \pm 4.93$ 년, 근무형태는 상근직이 1명(0.9%), 3교대가 112명(99.1%)이었다.

2) 연구참여자가 인식한 업무량은 평균  $3.42 \pm 0.51$ 점, 간호근무환경은  $2.54 \pm 0.$

33점, 긍정심리역량은  $3.82 \pm 0.61$ 점, 소진은  $2.83 \pm 0.77$ 점으로 나타났다.

3) 연구참여자의 소진에서 유의하게 차이를 보인 일반적 특성은 연령( $F=8.19$ ,  $p<.001$ ), 결혼 여부( $t=-3.55$ ,  $p<.001$ ), 직위( $t=2.85$ ,  $p=.005$ ), 총 임상경력( $F=6.03$ ,  $p<.001$ )이었다.

4) 연구참여자의 소진은 업무량( $r=.321$ ,  $p<.001$ )과는 양적(+) 상관관계를 나타내었고, 간호근무환경( $r=-.215$ ,  $p<.05$ ), 긍정심리역량( $r=-.572$ ,  $p<.001$ )와는 부적(-)의 상관관계를 나타내었다.

5) 연구참여자의 소진에 유의한 영향을 미친 요인은 긍정심리역량( $\beta=-.45$ ,  $p<.001$ )과 결혼 여부(기혼,  $\beta=-.20$ ,  $p=.049$ )로 확인되었고, 최종 모형의 설명력은 37%로 나타났다.

이상의 결과를 종합하여 볼 때, 간호·간병통합서비스병동에서 근무하는 간호사의 소진은 결혼 여부, 긍정심리역량 정도에 따라서 영향을 받는 것을 알 수 있으며, 긍정심리역량이 소진에 가장 영향력이 큰 변수로 나타났다. 따라서 간호·간병통합서비스병동 간호사의 소진 감소 및 예방을 위해 긍정심리역량을 높일 수 있는 방안이 필요할 것으로 생각된다. 또한, 미혼인 간호사를 대상으로 소진을 예방 및 감소시킬 수 있는 중재 및 전략 개발이 필요할 것으로 판단된다. 이번 연구는 간호·간병통합서비스 간호사의 소진관련 요인을 체계적으로 확인하였다는데 그 의의가 있으며, 연구 결과는 간호·간병통합서비스의 안정적인 정착을 위한 인적자원 관리에 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

# 목 차

## 논문개요

|                               |           |
|-------------------------------|-----------|
| <b>I. 서론</b> .....            | <b>1</b>  |
| 1. 연구의 필요성 .....              | 1         |
| 2. 연구 목적 .....                | 3         |
| 3. 용어의 정의 .....               | 4         |
| 가. 간호·간병통합서비스 .....           | 4         |
| 나. 업무량 .....                  | 4         |
| 다. 간호근무환경 .....               | 5         |
| 라. 긍정심리역량 .....               | 5         |
| 마. 소진 .....                   | 6         |
| <b>II. 문헌고찰</b> .....         | <b>7</b>  |
| 1. 업무량 .....                  | 7         |
| 2. 간호근무환경 .....               | 8         |
| 3. 긍정심리역량 .....               | 10        |
| 4. 간호·간병통합서비스병동 간호사의 소진 ..... | 11        |
| <b>III. 연구 방법</b> .....       | <b>13</b> |
| 1. 연구설계 .....                 | 13        |
| 2. 연구대상 .....                 | 13        |
| 3. 연구도구 .....                 | 14        |
| 4. 자료수집 방법 .....              | 16        |
| 5. 자료분석 방법 .....              | 16        |
| 6. 연구의 윤리적 측면 .....           | 17        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>IV. 연구 결과</b> .....                     | <b>18</b> |
| 1. 연구참여자의 일반적 특성 .....                     | 18        |
| 2. 연구참여자의 업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량, 소진 정도 ..... | 20        |
| 3. 연구참여자의 일반적 특성에 따른 소진의 차이 .....          | 21        |
| 4. 연구참여자의 업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량, 소진간의 상관관계   | 23        |
| 5. 연구참여자의 소진에 미치는 영향 .....                 | 24        |
| <br>                                       |           |
| <b>V. 논의</b> .....                         | <b>26</b> |
| <br>                                       |           |
| <b>VI. 결론 및 제언</b> .....                   | <b>30</b> |

참고문헌

ABSTRACT

부    록

## 표 목 차

|  |    |
|--|----|
| <표 1> 연구참여자의 일반적 특성 .....                          | 19 |
| <표 2> 연구참여자의 업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량, 소진 정도 .....      | 21 |
| <표 3> 연구참여자의 일반적 특성에 따른 소진의 차이 .....               | 22 |
| <표 4> 업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량 소진간의 관계 .....            | 23 |
| <표 5> 연구참여자의 업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량이 소진에 미치는 영향 ..... | 25 |

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성

간호·간병통합서비스란 환자안전과 의료서비스 질 향상을 목적으로 간병인과 보호자 상주를 제한하고 전문간호인력(간호사, 간호조무사, 간병 지원인력)이 제공하는 입원서비스를 의미한다(보건복지부, 2022). 이 서비스는 2013년 포괄서비스 시범사업을 거쳐 2016년부터는 간호·간병통합서비스로 명칭을 변경하여 전국 공공의료기관을 시작으로 운영되었다. 현재 594개 의료기관, 약 6만 여개 병상에서 간호·간병통합서비스를 제공하고 있으며, 서비스 제공 기관 및 입원 환자가 해마다 증가 추세에 있다(보건복지부, 2022).

간호·간병통합서비스 시행 이후, 이를 이용하는 환자의 간호 서비스 만족도 및 재이용 의사가 높아졌으며(박영주, 2022), 욕창, 낙상, 병원내 감염 등 환자 안전지표도 개선되었다(김진현 등, 2017). 또, 간호·간병통합서비스를 통해 환자의 조기회복을 촉진시키고, 간호의 질을 향상시키는 긍정적인 결과를 가져오게 되었다고 보고되었다(심옥수, 강지순, 2018). 반면에, 간호·간병통합서비스 시행으로 간호인력은 충원되었지만, 환자의 요구량을 반영 못하는 인력 배치기준, 과도한 업무량 등의 문제점도 제기되었다(김진현 등, 2017). 또한, 환자들의 간호서비스 범위를 벗어난 요구, 간병문화에 익숙한 보호자의 불신 등으로 간호·간병통합서비스병동 간호사는 직무 스트레스가 높고(임지아, 고영, 2021), 이직의도가 증가하며, 직무만족도가 낮아지는데(김성균, 2020), 이는 궁극적으로 간호사의 소진으로 이어지게 된다(이현아, 2019)

소진은 과도한 스트레스에 대한 반응으로 심리적, 육체적, 정신적인 고갈 상태를 초래한다(Maslach et al., 2001). 간호사에게 소진은 조직과 환자안전에 부정적 영향을 미치며 이는 곧 의료서비스의 질 저하를 유발할 수 있다

(Garcia et al., 2019). 이러한 이유로 의료기관에서는 간호사의 소진을 예방하고 미리 관리하기 위해 노력하고 있는데(박지혜, 2020), 이를 위해서는 간호사의 소진에 영향을 미치는 요인들에 파악하여 소진을 감소시키기 위한 중재 및 대처방안을 마련하는 것이 필요하겠다.

간호업무량은 입원환자에게 제공되는 총 간호 활동의 양으로(박인숙, 2016), 간호사가 인식하는 업무량이 높을수록 소진을 증가시켜 이직 등 부정적인 결과를 초래한다(조관웅, 김은아, 2018). 간호·간병통합서비스병동은 일반병동에 비해 간호 활동이 많이 요구되는 노인 환자, 낙상, 욕창 고위험환자, 수술, 중증 환자의 비율이 높다. 또, 기존 간병인과 보호자가 부담하던 돌봄 영역이 간호사의 업무로 확장됨으로써 일반병동에 비해 직·간접 간호시간이 증가하여(이경아, 이선희, 2018), 간호사에게 업무 부담과 책임감이 더 가중될 수 있다. 이에 간호·간병통합서비스병동 간호사의 간호 업무량이 소진에 미치는 영향을 확인할 필요가 있다고 판단된다.

간호근무환경은 간호사가 환자에게 질 높은 수준의 간호를 제공할 수 있도록 지원해주는 조직의 특성으로 물리적 환경, 정책적 지원, 개인 간의 상호작용인 측면을 포함한다(조은희 등, 2011). 간호근무환경은 간호사의 소진에 주요 영향요인으로, 간호근무환경에 대한 인식이 긍정적일수록 소진이 낮게 나타난다고 보고되었다(김도경, 2022; 서자민, 2022; 최원희, 2020). 간호·간병통합서비스 시행은 간호근무환경에도 많은 변화를 가져왔으며 점차 그 수요가 늘어나고 있기에(보건복지부, 2022), 이 서비스의 안정적인 정착을 위하여 간호·간병통합서비스병동 간호사가 인식하는 근무환경 수준을 확인하고 소진에 미치는 영향을 확인할 필요가 있다.

긍정심리역량이란 개인이 발전을 추구하는 긍정적 심리상태를 말하며, 긍정적 생각을 높여 조직과 직무에 대해 긍정적으로 인식하게 하는 특성이 있다(Luthans, 2002). 선행 연구에서는 긍정심리역량이 높을수록 간호업무성과가

향상되었고(차기정, 2017), 간호사가 인식한 삶의 질이 높아졌으며(이복순, 2016), 간호사의 소진을 낮추는 요인으로 확인되었다(남미애, 노윤구 2021). 개인의 대처자원인 긍정심리역량은 장기적 소진을 감소시킬 수 있으며, 후천적으로 학습과 개발을 통해 변화 가능하므로(Luthans, 2002). 간호·간병통합서비스병동 간호사의 소진을 감소시키기 위하여 긍정심리역량과의 관계를 확인하는 것이 필요하다.

국내에서 간호·간병통합서비스병동 간호사의 소진과 관련된 연구에서 직무스트레스, 공감피로, 감정노동, 이직의도, 역할갈등 등이 소진에 영향을 주는 요인으로 나타났지만(김미수 등, 2021; 김소은, 한지영, 2017; 박지혜, 2020; 이현아, 2019), 간호사의 업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량이 소진에 미치는 영향을 확인한 연구는 없었다. 이에 이번 연구에서는 간호·간병통합서비스병동 간호사의 업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량이 소진에 미치는 영향을 확인하고자 하였다. 이번 연구는 간호·간병통합서비스병동 간호사의 소진 감소 및 예방을 위한 기초자료를 제공함으로써 국내 간호·간병통합서비스의 안정적인 정착에 기여할 것으로 기대한다.

## 2. 연구 목적

이번 연구의 목적은 간호·간병통합서비스병동 간호사의 업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량이 소진에 미치는 영향을 확인하는 것으로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 연구참여자의 일반적 특성을 확인한다.
- 2) 연구참여자의 업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량 및 소진 정도를 확인한다.

- 3) 연구참여자의 일반적 특성에 따른 소진의 차이를 파악한다.
- 4) 연구참여자의 업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량과 소진과의 상관관계를 확인한다.
- 5) 연구참여자의 소진에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

### 3. 용어의 정의

#### 가. 간호·간병통합서비스

##### (1) 이론적 정의

간호·간병통합서비스란 환자안전과 의료서비스 질 향상을 목적으로 간병인과 보호자 상주를 제한하고 전문간호인력(간호사, 간호조무사, 간병 지원인력)이 제공하는 입원서비스를 의미한다(보건복지부, 2022)

##### (2) 조작적 정의

이번 연구에서 간호·간병통합서비스란 서울특별시에 소재한 이개 종합병원에서 운영하는 간호·간병통합서비스병동의 입원 환자 대상으로 간호사가 제공하는 서비스를 말한다.

#### 나. 간호업무량

##### (1) 이론적 정의

간호업무량은 간호단위 내에서의 간호사가 업무를 수행하고 개인의 전문성을 개발하는 데 필요한 직·간접 시간과 돌봄의 양을 의미한다(Alghamdi, 2016).

## (2) 조작적 정의

이번 연구에서 간호업무량은 Pejtersen 등(2010)이 개발한 코펜하겐 사회·심리적 업무환경 측정 도구(Copenhagen Psychosocial Questionnaire, COPSQ II)를 전경자와 최은숙(2013)이 번안한 한국어판 코펜하겐 사회심리적 업무환경 측정도구 중 업무량(양적 업무량, 감정적 업무량, 업무 속도) 부문을 측정한 점수를 뜻한다.

## 다. 간호근무환경

### (1) 이론적 정의

간호근무환경은 간호사가 자신의 업무의 성취감을 느끼고 환자에게 질적인 간호를 제공할 수 있도록 지원하는 조직의 환경적 특성을 의미한다 (Aiken et al., 2008).

### (2) 조작적 정의

이번 연구에서 간호근무환경은 Lake (2002)가 개발한 간호근무환경 측정도구(Practice Environment Scale of Nursing Work Index, PES-NWI)를 조은희 등(2011)이 번역한 한국어판 간호근무환경 측정도구를 이용하여 측정한 점수를 의미한다.

## 라. 긍정심리역량

### (1) 이론적 정의

긍정심리역량이란 성공과 성취를 위한 개인의 긍정적 심리상태를 뜻하며,

희망, 자기효능감, 낙관주의, 복원력의 4가지 하위 개념으로 구성되어있다. 자기효능감은 개인이 목표를 달성하기 위한 자신에 대한 믿음, 희망은 목표 달성을 위해 노력하는 정신적인 에너지, 낙관주의는 실패에 좌절하지 않고 긍정적인 면을 찾으려는 긍정적 성향, 복원력은 어려운 상황에서도 이제 적응하고 성장을 가능하게 하는 개인의 사회 심리적 특성을 의미한다(Luthans & Youssef, 2007).

#### (2) 조작적 정의

이번 연구에서 긍정심리역량은 Luthans와 Youssef (2007)가 개발한 긍정심리역량 도구(Psychological Capital Questionnaire, PCQ)를 최용득과 이동섭(2011)이 번역한 도구를 이용하여 측정한 점수를 뜻한다.

### 마. 소진

#### (1) 이론적 정의

소진은 과도한 업무로 인해 정신적, 신체적, 감정적으로 에너지가 고갈된 상태를 의미한다(Maslach et al., 2001)).

#### (2) 조작적 정의

본 연구에서는 Maslach와 Jackson(1981)이 개발한 Maslach Burnout Inventory (MBI)의 한국어 버전을 사용하여 측정한 점수를 의미한다.

## II. 문헌고찰

### 1. 간호업무량

간호업무량은 간호단위 내에서의 간호사가 업무를 수행하고 개인의 전문성을 개발하는 데 필요한 직·간접 시간과 돌봄의 양을 의미한다(Alghamdi, 2016). 간호업무량을 이해하고 간호 강도를 측정하는 것은 최고의 간호 실무를 달성하기 위한 핵심 요소이며, 병원에서 제공되는 간호업무의 특성은 환자에게 제공되는 간호서비스의 질과 환자의 건강상태를 결정짓는 주요 요인이다(Canadian Nurses Association, 2003).

간호업무량 측정을 위해서는 간호 활동과 비 간호 활동을 수행하는데 필요한 총시간을 고려하여 측정하여야 하며, 업무량 측정을 위해서는 간호행위를 수행하는데 소요되는 시간, 간호사 개인의 실무역량, 직접 간호 수행의 강도, 간호 내용의 안정성, 환자의 특성, 5가지 사항을 고려해야 한다(Alghamdi, 2016). 간호업무량이 많아질수록 투약오류, 낙상 발생률, 중심정맥관 감염률 등의 환자안전에 부정적 영향을 미치며, 간호서비스 질을 떨어뜨리고, 높은 이직률을 초래할 수 있다(Magalhaes, 2013). 간호업무량에 관한 국내 선행연구에서는 신규간호사의 이직의도 가장 큰 영향을 미치는 변수로 조직몰입, 업무량으로 나타났다. 조직몰입이 낮을수록, 업무량이 지나치게 많을수록 이직의도가 높아졌다(김지현, 이미향, 2020).

간호·간병통합서비스병동은 일반병동과 간호업무의 차이가 있다. 간호·간병통합서비스병동 간호사는 간호행위를 수행할 때마다 간호기록 이외에 한국형 환자분류도구(Korean Patient Classification System-1)를 추가로 입력해야 하며, 환자안전을 위해 정해진 시간마다 병실순회 및 간호활동 체크리스트, 병실순회 체크리스트, 기본간호 체크리스트 등 각종 체크리스트 작성

해야 한다. 또한, 간호·간병통합서비스병동 간호사는 세발간호, 침상목욕, 식사보조, 배설간호 등의 기본간호업무와 보호자 대상 문자전송, 정서적 지지 등의 업무를 추가로 수행해야 한다(보건복지부, 2017). 간호·간병통합서비스병동 간호사를 대상으로 한 연구에 따르면 환자의 재이용 의사는 90%로 높았지만, 충분한 간호를 제공하기에 부족한 시간, 전문성이 결여된 업무 과다 등으로 간호사의 직무만족도가 높지 않은 것으로 나타났으며 사직률은 점차 증가하는 것으로 조사되었다(장정현 등, 2019).

국내에서 공공병원 간호사와(진유경, 2020) 요양병원 간호사(양은옥 & 구미옥, 2019)가 인식하는 업무량이 높을수록 소진이 증가함을 알 수 있었지만, 아직까지 간호·간병통합서비스병동 간호사의 업무량과 소진과의 관계를 살펴본 연구는 없었다. 이에 이번 연구에서는 간호·간병통합서비스병동 간호사의 업무량을 확인하고, 소진에 미치는 영향을 확인하고자 하였다.

## 2. 간호근무환경

간호근무환경은 간호사가 자신의 업무의 성취감을 느끼고 환자에게 질적인 간호를 제공할 수 있도록 지원하는 조직의 환경적 특성이다(Aiken et al., 2008). 1970년 간호인력 부족의 심각성을 인지한 미국간호학회(American Academy of Nursing, AAN)에서는 간호근무환경에 대한 전국적인 실태조사를 실시하였다. 조사 결과, 의료기관이 전문간호인력을 보유하고 전문간호인력의 직무만족도가 높으면 환자에게 수준 높은 간호서비스를 제공하고 환자 만족도 및 간호업무성도가 높아져 환자의 재원일수가 단축되고 사망률 및 투약 오류, 이직률이 감소하는 것으로 나타났다(Aiken et al., 2008). 또, 미국 간호인증센터(American Nurses Credentialing Center, ANCC)에서는 뛰어난 간호서비스를 제공하고 있는 우수 의료기관에 대해 ‘마그넷 병원’이라는 인증을 부

여하고 있다. 이 인증을 통해 환자에게는 수준 높은 서비스가 보장되고, 간호사에게는 성장의 기회가 주어진다. 마그넷 병원 인증을 받은 경우에는 인증을 받지 못한 병원에 비해 간호 인력 확보 수준이 현저히 높고 간호근무환경에 대한 인식이 긍정적인 것으로 나타났다(Lake & Friese, 2006).

관련 선행 연구에서는 간호근무환경에 대한 간호사의 인식이 긍정적일수록 직업만족도가 향상되고, 빠트린 간호가 감소되며, 환자안전에 대한 인식이 높아졌다(Dutra & Guirardello, 2021). 또, 간호서비스의 질이 향상되고, 재직의도가 높아졌으며(이유나, 2020; 이주연 2020), 조직몰입에도 영향을 미쳐 조직의 유효성을 향상시킬 수 있다고 보고되었다(백지연, 2021). 간호사가 업무를 수행하는데 있어 용이한 간호근무환경은 간호사의 소진에도 주요한 영향요인으로 보고되었는데, 간호근무환경에 대한 인식이 긍정적일수록 소진이 낮게 나타났다(김도경, 2022; 서자민, 2022; 최원희, 2020).

간호·간병통합서비스병동은 일반병동에 비해 의료시설, 장비구비, 간호제 공인력 배치기준 등 간호근무환경 기준이 구체적으로 제시되어 운영된다(보건복지부, 2022). 그러나 간호·간병통합서비스병동과 일반병동 간호사를 대상으로 간호근무환경을 조사한 선행연구에서는 상반된 결과를 확인할 수 있었다. 소혜은(2020)의 연구에서는 일반병동 간호사에 비해 간호·간병통합서비스병동 간호사가 인식하는 근무환경이 긍정적인 것으로 조사되었으나, 우리별(2021)의 연구에서는 일반병동과 간호·간병통합서비스병동 간호사 간의 인식에서 유의한 차이가 없는 것으로 조사되었다. 이에 이번 연구에서는 간호·간병통합서비스병동 간호사가 인식하는 간호근무환경의 수준을 파악하고, 소진에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다.

### 3. 긍정심리역량

긍정심리역량(Positive psychological capital)에 대한 정의는 연구자들의 관점에 다양한 차이가 있지만, Luthans (2002)은 긍정심리역량을 목표달성과 성과를 이루기 위한 개인의 긍정적 심리상태라고 정의하였다. Luthans (2002)는 조직에서 개인의 역량을 향상시키기 위한 긍정적 능력이자 개인의 강점으로 긍정심리행동(positive organizational behavior, POB)을 도입하였고, 이후 긍정심리행동을 조금 더 인식하기 위해 이에 포함되는 4가지 하위개념(자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력)을 긍정심리역량이라고 불렀다(Luthans et al., 2007). 자기효능감은 개인이 목표를 달성하기 위한 자신에 대한 믿음을(Bandura, 1997), 희망은 목표달성을 위해 노력하는 정신적인 에너지를(Snyder, 1996), 낙관주의는 실패에 좌절하지 않고 긍정적인 면을 찾으려는 긍정적 성향을(Seligman, 2002), 복원력은 어려운 상황에서도 이제 적응하고 성장을 가능하게 하는 개인의 사회 심리적 특성을 의미한다(Carver, 1998).

긍정심리역량은 선천적으로 타고난 것이 아니라 유연성이 있어 훈련과 학습을 통해 개발 및 관리가 가능하며, 사람과 사물에 대해 긍정적으로 인식하게 하는 속성이 있다(이순늬 김정아, 2017). 이를 통하여 직원들의 태도를 변화시키고, 성과를 향상시켜 조직유효성을 높일 수 있다. 높은 수준의 긍정심리역량은 직무스트레스와 소진을 감소시키며, 개인의 자발적 참여를 유도한다. 그러므로 긍정심리역량은 조직의 목표달성과 효율적인 인력관리를 위한 필수요소라고 할 수 있다(Herbert, 2011).

간호사를 대상으로 한 긍정심리역량과 관련된 선행연구를 살펴보면 긍정심리역량이 높을수록 소진은 감소하고(오은정, 2022; 이세영, 김유정, 2022), 업무 성과가 향상되며(이선경, 2019), 재직의도가 높아지는 것으로 나타났다(이은아, 2022; 전경진, 박민정, 2022). 따라서 임상 실무현장에서 신체적, 정신적으로

약해 있는 환자를 간호하는 임상 간호사에게 긍정심리역량은 중요한 요인으로 작용할 수 있다. 그러나 간호·간병통합서비스병동 간호사를 대상으로 긍정심리역량과 소진 간의 관련성에 대한 연구는 부족한 실정으로 이번 연구에서는 이 두 변수 간의 관계를 확인하고자 하였다.

#### 4. 간호·간병통합서비스병동 간호사의 소진

Maslach (2001)는 소진을 정서적, 신체적, 탈진상태라고 정의하였다. 간호직의 특성상 간호사는 다양한 환자와 의사소통하며 심리적 피로를 느낄 수 있으며, 잦은 교대근무로 인한 불규칙한 수면 주기와 식사시간은 간호사의 건강상태에 좋지 않은 영향을 미칠 수 있다. 따라서 간호사는 병원 내 다른 의료직종보다 소진의 위험성이 증가할 수 있다(Maslach et al., 2001). 간호사가 소진을 경험하면 만성피로, 불면증, 체중감소 등의 신체적인 반응과, 우울, 불안, 절망과 같은 정서적인 반응, 환자에게 냉소함, 과민함 등의 행동적인 반응을 보일 수 있다. 또한, 간호사의 지속적 소진은 의료서비스의 질을 저하시키며, 환자의 건강상태에도 좋지 않은 결과를 미칠 수 있다(Czegledi & Kovacs, 2019).

소진은 정서적 고갈, 비인격화, 자아성취감 저하의 세 가지 하위요인으로 구분되며, 이 세 가지 요인이 순차적으로 나타난다(Maslach & Jackson, 1981). 정서적 소진은 사람들과의 관계에서 개인의 감정이 과다하게 사용된 상태를 의미하며, 비인간화란 정서적 소진으로 일어나는 예민하고 신경질적인 반응으로 부정적인 심리상태를 의미한다. 자아성취감 저하란 정서적 고갈과 비인격화가 지속되어 조직의 업무 성과나 목표를 위한 성취감이 저하된 것을 의미한다. 소진은 더 이상의 스트레스를 관리할 수 없을 때 발생하게 되는데, 간호사의 소진은 환자의 건강상태에 부정적인 영향을 미치며, 간호사의 이직과 결근

을 야기하여 간호 인력 관리를 어렵게 만든다(Brown et al., 2018).

간호·간병통합서비스병동 간호사의 소진과 관련된 연구를 살펴보면, 직무스트레스(박지혜, 2020; 이현아, 2019), 공감피로(김미수 등, 2021; 박지혜, 2020), 감정노동(김소은, 한지영, 2017), 이직의도(이현아, 2019; 임지아, 고영, 2021), 역할갈등(이현아, 2019), 부정적 자기연민(박지혜, 2020), 역할보호성(이홍숙, 2021)이 소진과 양의 상관관계가 있다고 확인되었다. 반면에, 사회적 지지(박지혜, 2020), 긍정적 자기연민(박지혜, 2020), 조직유효성(이홍숙, 2021), 공감만족(김미수, 2021)은 소진과 음의 상관관계가 있다고 확인되었다. 그러나 간호·간병통합서비스병동 간호사를 대상으로 간호업무량과 간호근무환경, 긍정심리역량이 소진에 미치는 영향을 확인한 연구는 없었다.

따라서 이번 연구에서는 간호·간병통합서비스병동 간호사의 업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량과 소진의 정도를 확인하고, 업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량이 소진에 어떠한 영향을 미치는지 확인하고자 하였다. 이번 연구를 통해 간호·간병통합서비스병동의 주요 인력인 간호사의 소진을 감소시키기 위한 기초자료를 제공함으로써 간호·간병 통합서비스의 안정적인 정착에 기여할 것으로 기대한다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구설계

이번 연구는 간호·간병통합서비스병동에서 6개월 이상 근무를 지속하고 있는 간호사의 업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량, 소진 정도를 파악하고, 업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량이 소진에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

#### 2. 연구참여자

이번 연구는 서울 소재 이개 종합병원의 간호·간병통합서비스병동에서 6개월 이상 근무를 지속하고 있는 간호사를 대상으로 하였고, 6개월 미만 근무한 간호사와 간호관리자는 제외하였다.

연구참여자의 수는 G\*Power 3.1.9.7 프로그램으로 산출하였다. 다중회귀분석 이용 유의수준 0.05, 검정력 0.8, 효과크기 0.15(박지혜, 2020), 예측변수 8개 기준으로 최소 대상자는 109명으로 산출되었고, 탈락률 20%를 고려하여 총 130명에게 설문지를 배포하여 120부를 회수하였다. 이 중 응답이 불성실한 7부를 제외하여 총 최종 분석대상은 113명이었다.

### 3. 연구도구

#### 1) 간호업무량

간호·간병통합서비스병동 간호사의 업무량을 측정하기 위하여 Pejtersen 등(2010)이 개발하고 전경자와 최은숙(2013)이 번안한 한국어판 코펜하겐 사회·심리적 업무환경 측정 도구 중 업무량 부분을 이용하였다. 업무량 부분은 총 11문항으로, 양적 요구(4문항), 감정적 요구(4문항), 업무속도(3문항)로 구성되어 있다. 응답은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’의 5점 리커트 척도로 측정하며, 긍정문항인 4번 문항은 역환산 처리하였다. 점수가 높을수록 간호업무량이 많다고 인식함을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 전경자와 최은숙(2013) 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.71\sim.80$ 이었고, 이번 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.82$ 이었다.

#### 2) 간호근무환경

간호·간병통합서비스병동 간호사의 간호근무환경을 측정하기 위하여 Lake(2002)가 개발하고 조은희 등(2011)이 번안한 한국어판 간호업무환경 측정도구를 이용하였다. 이 도구는 총 29문항으로 간호사와 의사의 협력 관계(3문항), 간호관리자의 능력·리더십·간호사에 대한 지지(4문항), 병원 운영에 간호사 참여(9문항), 충분한 인력과 물리적 지원(4문항), 양질의 간호를 위한 기반(9문항)으로 구성되어 있다. 응답은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(4점)’의 4점 리커트 척도로 측정하며, 평균 점수가 2.5점 이상인 경우 간호사가 자신의 간호근무환경을 긍정적으로 인식함으로 평가한다. 이 도구의 신뢰도는 조은희 등(2011)의 연구에서 확인된 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.93$ 이었고, 이번

연구에서 Cronbach's  $\alpha = .89$ 이었다.

### 3) 긍정심리역량

간호·간병통합서비스병동 간호사의 긍정심리역량을 측정하기 위하여 Luthan과 Youssef (2007)가 개발한 긍정심리역량 도구를 최용득과 이동섭(2011)이 번안한 도구를 이용하였다. 전체 24문항으로 낙관주의(6문항), 복원력(6문항), 희망(6문항), 자기효능감(6문항)으로 구성되었다. 응답은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(6점)'의 6점 리커트 척도로 측정하며, 부정문항인 13번, 20번, 23번 문항은 역환산 처리하였다. 점수가 높을수록 긍정심리역량이 높음을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 최용득과 이동섭(2011) 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .93$ 이었고, 이번 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .93$ 이었다.

### 4) 소진

간호·간병통합서비스병동 간호사의 소진을 측정하기 위해 Maslach와 Jackson (1981)이 개발한 Maslach Burnout Inventory (MBI)의 한국어 버전을 이용하였다. 이 도구는 총 22개 문항으로 성취감 저하(8문항), 정서적 고갈(9문항), 비인격화(5문항)로 구성되었다. 응답은 '전혀 없다(0점)'에서 '매일(6점)'의 7점 리커트 척도로 측정하며, 긍정문항인 4번, 7번, 9번, 12번, 17번, 18번, 19번, 21번 문항은 역환산 처리하였다. 점수가 높을수록 소진이 높음을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 Maslach (1981) 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .76$ 이었고, 이번 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .88$ 이었다.

### 5) 일반적 특성

연구참여자의 일반적 특성은 나이, 성별, 최종학력, 종교, 결혼여부, 직위, 총  
임상경력, 근무형태로 구성되었다.

#### 4. 자료수집 방법

이번 연구에서 자료수집은 서울 소재 이개 종합병원의 간호·간병통합서비스  
병동에서 6개월 이상 근무를 지속하고 있는 간호사를 대상으로 2022년 6월 5  
일부터 9월 20일까지 이루어졌다. 참여자 모집은 병원의 간호본부에 방문하여  
연구의 목적, 비밀유지, 익명성, 설문지를 통한 자료수집 방법에 대해 설명한  
후 간호사 탈의실에 모집 공고문을 비치하여, 연구에 동의한 간호사들이 자발  
적으로 참여할 수 있도록 하였다. 참여자가 작성한 설문지를 별도의 잠금 장  
치가 있는 수거함에 직접 넣도록 하였으며, 연구자가 완료된 설문지를 직접  
수거하였다. 설문 소요 시간은 약 20분 정도이었으며, 참여자에게 소정의 답례  
품으로 커피쿠폰을 제공하였다.

#### 5. 자료분석 방법

자료 분석을 위해 SPSS WIN 25.0 program을 이용하여 다음과 같은 방법  
으로 분석하였다.

- 1) 연구참여자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차를 이용해  
기술통계분석을 하였다.
- 2) 연구참여자의 간호업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량, 소진의 정도는 평  
균과 표준편차를 사용하여 분석하였다.
- 3) 연구참여자의 일반적 특성에 따른 소진의 차이는 독립표본 t 검정, 일원

배치분산분석을 사용하여 분석하였으며, 사후검증은 Scheffe's test를 시행하였다.

4) 연구참여자의 간호업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량 및 소진의 관계는 피어슨 상관계수를 이용하여 파악하였다.

5) 연구참여자의 일반적 특성과 간호업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량이 소진에 미치는 영향은 위계적 다중회귀분석을 이용하여 확인하였다.

## 6. 연구의 윤리적 측면

이번 연구는 서울 소재 이개 종합병원의 기관생명윤리위원회 심의를 거쳐 승인을 받아 진행하였다(IRB No: 2021-12-018-011, NMC-2021-08-095). 연구 목적과 내용, 개인정보 보호에 관한 내용, 참여 철회에 대한 내용을 기재한 설명문을 작성하여 설문지와 함께 배부하여 연구참여자에게 서면으로 동의를 받았다. 수집된 모든 자료는 익명화하여, 엄격하게 비밀이 유지되도록 하였으며, 비밀번호를 설정한 별도의 파일로 보관하였고, 개인정보의 확인이 불가능하도록 하였다. 연구참여자 동의서에 설문지와 동의서를 일정 기간 보관 후 안전하게 폐기할 것을 명시하였다.

## IV. 연구 결과

### 1. 연구참여자의 일반적 특성

연구참여자의 개인적 특성은 <표 1>과 같다.

연구참여자의 나이는 평균  $29.52 \pm 4.72$ 세로, 20대가 71명(62.8%)으로 가장 많았으며, 30대가 33명(29.2%), 40대가 9명(7.9%)이었다. 성별은 여자가 107명(94.7%), 남자가 6명(5.3%)이었으며, 최종학력은 전문학사가 9명(8.0%), 학사가 98명(86.7%), 석사가 6명(5.3%)이었다. 종교는 '있음'이 27명(23.9%), '없음'이 86명(76.1%)이었고, 결혼 여부는 '기혼'이 28명(24.8%), '미혼'이 85명(75.2%)이었다. 직위는 일반간호사가 100명(88.5%), 책임간호사가 13명(11.5%)이었고, 총 임상경력은 평균  $5.95 \pm 4.93$ 년으로 '6개월 이상 1년 미만'이 17명(15%), '2년 이상 5년 미만'이 53명(46.9%), '6년 이상 9년 미만'이 22명(19.4%), '10년 이상'이 21명(18.5%)이었다. 근무형태는 3교대가 112명(99.1%), 상근직이 1명(0.9%)이었다.

<표 1> 연구참여자의 일반적 특성(N=113)

| 변수     | 범주      | n(%)      | 평균±표준편차    |
|--------|---------|-----------|------------|
| 나이     | 20대     | 71(62.8)  | 29.52±4.72 |
|        | 30대     | 33(29.2)  |            |
|        | 40대     | 9(8.0)    |            |
| 성별     | 여자      | 107(94.7) |            |
|        | 남자      | 6(5.3)    |            |
| 최종학력   | 전문학사    | 9(8.0)    |            |
|        | 학사      | 98(86.7)  |            |
|        | 석사      | 6(5.3)    |            |
| 종교     | 있음      | 27(23.9)  |            |
|        | 없음      | 86(76.1)  |            |
| 결혼 여부  | 기혼      | 28(24.8)  |            |
|        | 미혼      | 85(75.2)  |            |
| 직위     | 일반간호사   | 100(88.5) |            |
|        | 책임간호사   | 13(11.5)  |            |
| 총 임상경력 | 1년 이하   | 17(15)    | 5.95±4.93  |
|        | 2-5년 미만 | 53(46.9)  |            |
|        | 6-9년 미만 | 22(19.5)  |            |
|        | 10년 이상  | 21(18.6)  |            |
| 근무형태   | 상근직     | 1(0.9)    |            |
|        | 3교대     | 112(99.1) |            |

## 2. 연구참여자의 간호업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량, 소진 정도

연구참여자의 간호업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량, 소진 정도는 <표2>와 같다.

연구참여자의 간호업무량은 5점 만점 중 평균  $3.42 \pm .51$ 점으로 나타났다. 간호업무량의 하위 영역별 평균 점수를 살펴보면, ‘업무속도’가 3.8점, ‘감정적 업무량’이 3.3점, ‘양적 업무량’이 3.2점 순으로 나타났다.

연구참여자의 간호근무환경을 살펴보면 4점 만점 중 평균  $2.54 \pm .33$ 점으로 나타났다. 하위영역별 평균 점수를 살펴보면 ‘양질의 간호를 위한 기반’이 2.7점, ‘간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지’가 2.6점, ‘간호사와 의사와의 협력 관계’가 2.5점, ‘병원운영에 간호사 참여’가 2.3점, ‘충분한 인력과 물질적 지원’이 2.2점 순으로 나타났다.

연구참여자의 긍정심리역량을 살펴보면 6점 만점 중 평균  $3.82 \pm .61$ 점으로 나타났다. 하위영역별 평균 점수를 살펴보면 ‘낙관주의’가 3.9점, ‘복원력’이 3.9점, ‘희망’이 3.9점, ‘자기효능감’이 3.5점 순으로 나타났다.

연구참여자의 소진을 살펴보면 6점 만점 중 평균  $2.83 \pm .77$ 점으로 나타났다. 하위영역별 평균 점수를 살펴보면 ‘정서적 고갈’이 3.5점, ‘비인간화’가 2.8점, ‘자아성취감’이 2.0점 순으로 나타났다.

<표 2> 연구참여자의 간호업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량 및 소진 정도(N=113)

| 변수                             | 평균±표준편차   | 최솟값  | 최댓값  | 범위  |
|--------------------------------|-----------|------|------|-----|
| <b>업무량</b>                     | 3.42±.51  | 2.18 | 4.82 | 1-5 |
| 양적 업무량                         | 3.23±.65  | 2.00 | 4.75 |     |
| 업무속도                           | 3.81±.64  | 2.00 | 5.00 |     |
| 감정적 업무량                        | 3.30±.72  | 1.25 | 5.00 |     |
| <b>간호근무환경</b>                  | 2.54±.33  | 1.72 | 3.14 | 1-4 |
| 간호사의 병원 운영 참여                  | 2.34±.46  | 1.22 | 3.11 |     |
| 충분한 인력과 물질적 지원                 | 2.29±.58  | 1.00 | 3.50 |     |
| 간호 관리자의 능력, 리더십,<br>간호사에 대한 지지 | 2.65±.47  | 1.50 | 3.75 |     |
| 양질의 간호를 위한 기반                  | 2.79±.33  | 2.11 | 3.67 |     |
| 간호사와 의사와의 협력관계                 | 2.57±.49  | 1.33 | 4.00 |     |
| <b>긍정심리역량</b>                  | 3.82±.61  | 2.25 | 5.25 | 1-6 |
| 자기 효능감                         | 3.56±.77  | 1.50 | 5.33 |     |
| 희망                             | 3.90±.76  | 1.67 | 5.83 |     |
| 낙관주의                           | 3.91±.64  | 2.00 | 5.33 |     |
| 복원력                            | 3.90±.74  | 2.33 | 6.00 |     |
| <b>소진</b>                      | 2.83±.77  | 0.36 | 4.55 | 0-6 |
| 정서적 고갈                         | 3.51±1.01 | 0.11 | 5.44 |     |
| 자아성취감                          | 2.06±.86  | 0.50 | 5.38 |     |
| 비인간화                           | 2.85±1.22 | 0.00 | 5.60 |     |

### 3. 연구참여자의 일반적 특성에 따른 소진의 차이

연구참여자의 일반적 특성에 따른 소진의 차이는 <표 3>에 제시하였다.

소진에서 통계적으로 유의한 차이를 보인 개인적 특성은 나이, 결혼 여부, 직위, 총 임상경력이었다. 구체적으로 나이에 따른 소진 점수는 20대(2.98±.62

점)와 30대(2.75±.91점)가 40대(1.96±.82점)에 비해 유의하게 높은 것으로 나타났다(F=8.19,  $p<.001$ ). 결혼 여부에서는 미혼(3.00±.63점)이 기혼(2.32±.95점)에 비해 소진이 유의하게 높은 것으로 나타났다( $t=-3.55$ ,  $p<.001$ ). 직위에서는 일반간호사(2.91±.72점)가 책임간호사(2.28±.97점)에 비해 소진이 유의하게 높은 것으로 나타났다( $t=2.85$ ,  $p=.005$ ). 총 임상경력에 따른 소진 점수는 2-5년 미만(3.04±.71점)이 10년 이상(2.25±.93점)에 비하여 유의하게 높은 것으로 나타났다(F=6.03,  $p<.001$ ).

<표 3> 연구참여자의 일반적 특성에 따른 소진의 차이(N=113)

| 변수        | n                    | 소진      |          |                                 |
|-----------|----------------------|---------|----------|---------------------------------|
|           |                      | 평균±표준편차 | t/F(p)   | Scheffe                         |
| 나이        | 20대 <sup>a</sup>     | 71      | 2.98±.62 | 8.19***<br>( $<.001$ )<br>c<a,b |
|           | 30대 <sup>b</sup>     | 33      | 2.75±.91 |                                 |
|           | 40대 <sup>c</sup>     | 9       | 1.96±.82 |                                 |
| 성별        | 여자                   | 107     | 2.84±.78 | .20<br>(.841)<br>-              |
|           | 남자                   | 6       | 2.77±.62 |                                 |
| 최종학력      | 전문학사                 | 9       | 3.04±.51 | 2.49<br>(.088)<br>-             |
|           | 학사                   | 98      | 2.86±.78 |                                 |
|           | 석사                   | 6       | 2.19±.74 |                                 |
| 종교        | 있음                   | 27      | 2.71±.90 | -.97<br>(.335)<br>-             |
|           | 없음                   | 86      | 2.87±.73 |                                 |
| 결혼 여부     | 기혼                   | 28      | 2.32±.95 | -3.55***<br>( $<.001$ )<br>-    |
|           | 미혼                   | 85      | 3.00±.63 |                                 |
| 직위        | 일반간호사                | 100     | 2.91±.72 | 2.85**<br>(.005)<br>-           |
|           | 책임간호사                | 13      | 2.28±.97 |                                 |
| 총<br>임상경력 | 1년 이하 <sup>a</sup>   | 17      | 2.92±.48 | 6.03***<br>( $<.001$ )<br>d<b   |
|           | 2-5년 미만 <sup>b</sup> | 53      | 3.04±.71 |                                 |
|           | 6-9년 미만 <sup>c</sup> | 22      | 2.82±.69 |                                 |
|           | 10년 이상 <sup>d</sup>  | 21      | 2.25±.93 |                                 |

\* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$ , \*\*\* $p<0.001$

#### 4. 연구참여자의 간호업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량 소진 간의 상관관계

연구참여자의 간호업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량, 소진 간의 상관관계를 분석한 결과는 <표 4>와 같다.

소진은 업무량( $r=.321, p<.001$ )과는 양적(+)의 상관관계를 나타내었고, 간호근무환경( $r=-.215, p<.05$ )과 긍정심리역량( $r=-.572, p<.001$ )과는 부적(-)의 상관관계를 나타냈다.

<표 4> 간호업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량, 소진 간의 상관관계 (N=113)

| 변수     | 업무량                      | 간호근무환경                 | 긍정심리역량                   | 소진 |
|--------|--------------------------|------------------------|--------------------------|----|
| 업무량    | 1                        |                        |                          |    |
| 간호근무환경 | -.429***<br>( $p<.001$ ) | 1                      |                          |    |
| 긍정심리역량 | -.280**<br>( $p=.003$ )  | .258**<br>( $p=.006$ ) | 1                        |    |
| 소진     | .321***<br>( $p<.001$ )  | -.215*<br>( $p=.022$ ) | -.572***<br>( $p<.001$ ) | 1  |

\*  $p<0.05$ , \*\*  $p<0.01$ , \*\*\*  $p<.001$

## 5. 연구참여자의 간호업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량이 소진에 미치는 영향

연구참여자의 소진에 영향을 주는 요인이 무엇인지 확인하기 위하여 일반적 특성 중 소진 점수에 유의한 차이가 있다고 확인된 나이, 결혼 여부, 직위, 총 임상경력과 간호업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량을 독립변수로, 소진을 종속변수로 하여 위계적 다중회귀분석을 수행하였다. 범주형 변수인 결혼 여부와 직위는 더미변수로 처리하였다. 그 결과는 <표 6>과 같다.

회귀분석을 시행하기 전에 독립 변수 간의 다중공선성과 잔차의 독립성을 확인하였다. 다중공선성의 통계량에서 공차한계(tolerance)가 0.1 이하이거나 분산팽창요인(Variance Inflation Factor, VIF) 값이 10 이상이면 다중공선성이 있다고 할 수 있는데(한상숙 등, 2012), 연구결과 소진의 공차한계는 .36~.76, VIF값은 1.31~2.77으로 기준치를 충족하여 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 나타났다. Durbin-Watson값은 1.972로 2에 근접하여 자기상관이 없는 것으로 나타났다.

모형 1에서는 간호사의 소진 점수에 유의하게 차이가 있었던 일반적 특성인 나이, 결혼 여부, 직위, 총 임상경력을 독립변수로 투입하였다. 모형 1의 회귀식은 통계적으로 유의하였으며( $F=5.36, p<.001$ ), 간호사 소진의 14%를 설명하였다(adjusted  $R^2=.14$ ). 소진에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 요인은 결혼 여부(기혼,  $\beta=-.27, p=.025$ )이었다. 모형 2에서는 간호업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량을 추가로 투입하였다. 모형 2의 회귀식은 통계적으로 유의하였으며( $F=10.52, p<.001$ ), 설명력이 23% 증가되어 간호사 소진의 37%를 설명하였다(adjusted  $R^2=.37$ ). 소진에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 요인은 결혼

여부(기혼,  $\beta=-.20$ ,  $p=.049$ ), 긍정심리역량( $\beta=-.45$ ,  $p<.001$ )으로 나타났다.

<표 5> 연구참여자의 간호업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량이 소진 미치는 영향(N=113)

| 변수                      | 모형 1        |        |       | 모형 2         |        |        |       |
|-------------------------|-------------|--------|-------|--------------|--------|--------|-------|
|                         | $\beta$     | t      | p     | $\beta$      | t      | p      |       |
| 나이                      | -0.06       | -0.39  | 0.698 | -0.06        | -0.50  | 0.618  |       |
| 결혼                      | (Reference) |        |       |              |        |        |       |
| 여부                      | 미혼          |        |       |              |        |        |       |
|                         | 기혼          | -0.27* | -2.28 | 0.025        | -0.20* | -1.99  | 0.049 |
| 직위                      | (Reference) |        |       |              |        |        |       |
|                         | 일반간호사       |        |       |              |        |        |       |
|                         | 책임간호사       | -0.05  | -0.48 | 0.629        | -0.06  | -0.56  | 0.579 |
| 총 임상경력                  | -0.10       | -0.71  | 0.478 | 0.04         | 0.33   | 0.745  |       |
| 업무량                     |             |        |       | 0.13         | 1.57   | 0.121  |       |
| 간호근무환경                  |             |        |       | -0.06        | -0.67  | 0.503  |       |
| 긍정심리역량                  |             |        |       | -0.45***     | -5.23  | <0.001 |       |
| F(p)                    | 5.36(<.001) |        |       | 10.52(<.001) |        |        |       |
| R <sup>2</sup>          | 0.17        |        |       | 0.41         |        |        |       |
| Adjusted R <sup>2</sup> | 0.14        |        |       | 0.37         |        |        |       |

\*  $p<0.05$ , \*\*  $p<0.01$ , \*\*\*  $p<.001$

## V. 논 의

이번 연구에서는 간호·간병통합서비스병동에서 6개월 이상 근무를 지속한 간호사를 대상으로 간호업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량이 소진에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 연구 결과, 간호·간병통합서비스병동 간호사의 소진에 영향을 미치는 요인은 긍정심리역량과 결혼 여부이었으며, 그 중 긍정심리역량이 간호·간병통합서비스병동 간호사의 소진에 가장 큰 영향요인으로 나타났다. 이번 연구의 결과는 간호·간병통합서비스의 핵심 인력인 간호사의 소진을 예방 및 감소시키고 국내 간호·간병통합서비스의 안정적인 정착을 위한 인적자원 관리 시 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

우리 연구참여자의 소진은 6점 만점 중 평균  $2.83 \pm .77$ 점으로 나타났다. 이는 동일한 도구를 사용하여 측정한 응급실 간호사의 소진 점수와(김미로 등, 2019), 중환자실 간호사의 소진 점수(김은지, 2022)와 유사한 수준이었다. 또, 간호·간병통합서비스병동 간호사의 소진 점수도 평균 2.96점으로 유사하게 나타났다(김연실 등, 2019), 우리 연구참여자의 소진이 대부분의 간호사들이 인식하는 소진 수준과 유사한 것으로 판단되었다.

연구 결과, 긍정심리역량이 소진에 가장 큰 영향을 주는 요인이었으며, 긍정심리역량이 높을수록 소진이 감소하는 것으로 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 긍정심리역량과 소진의 관련성을 확인한 선행 연구 결과와 일치한다(남미애, 노윤구, 2021; 오은정, 2022; 원수용, 2022; 이세영, 김유정, 2022; 허승희, 2017). 우리 참여자의 긍정심리역량은 6점 만점 중 평균  $3.82 \pm .61$ 점으로, 동일한 도구를 사용한 종합병원 간호사 대상 연구(남미애, 노윤구, 2021), 건강검진센터 간호사 대상 연구(유성미, 2020), 코로나19 병동 간호사 대상 연구(이은영, 2022), 정신과 병동 간호사 대상 연구(오은정, 2022) 결과보다 높은

수준으로 나타났다. 긍정심리역량의 하위영역 중 어려운 상황에서도 잘 극복해 가는 복원력과 실패에 좌절하지 않은 낙관주의가 높게 나온 점을 고려할 때 우리 참여자의 높은 긍정심리역량이 소진 감소에 영향을 미쳤을 것으로 생각된다. 긍정심리역량은 사람과 사물에 대하여 긍정적으로 인식하는 속성이 있기 때문에 소진을 감소시키는 데 영향을 줄 수 있으며, 훈련과 학습을 통해 개발과 관리가 가능하다(이순늬, 김정아, 2017). 따라서 점차 확대되고 있는 간호·간병통합서비스병동의 간호사 소진 예방과 감소를 위해 간호사의 긍정심리역량을 강화할 수 있는 교육 프로그램의 개발과 적용이 필요하다.

결혼 여부도 간호·간병통합서비스병동 간호사의 소진에 유의한 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 기혼인 간호사가 미혼인 간호사보다 소진 점수가 낮게 나타났는데, 이는 간호사를 대상으로 소진의 영향 요인으로 결혼 여부를 확인한 연구 결과와 일치한다(김소은 등, 2017; 박지혜, 2020). 기혼자의 경우 배우자나 자녀와 감정 교류를 통해 정서적 안정을 찾기 때문에 직장이나 업무에 유발되는 스트레스를 적절하게 해소할 수 있다(김세라 등, 2017; 김희경 등, 2005). 따라서 미혼인 간호사의 소진을 감소시키기 위하여 정서적인 지지를 제공하는 등의 중재 프로그램을 개발하고 효과를 검증하는 후속 연구가 필요하겠다.

간호업무량은 회귀모형에서 소진에 영향을 주는 유의한 요인은 아니었으나, 상관분석에서는 소진과 양의 상관관계를 나타내었다. 우리 연구참여자의 간호업무량은 5점 만점에서 평균  $3.42 \pm 0.51$ 점으로 동일한 도구를 적용하여 측정된 요양병원 간호사, 간호·간병통합서비스병동 간호사, 공공병원 간호사의 간호업무량보다 높은 수준으로 나타났다(양은옥, 구미옥, 2019; 조관운, 김은아, 2019; 진유경, 2020). 간호업무량의 하위영역 중 '업무속도' 점수가 가장 높게 나타난 점을 고려할 때, 제한된 업무시간에 비해 높은 간호요구도와 부적절한 간호인력수준 등이 반영된 결과라고 생각된다. 따라서 간호·간병통

합서비스병동 간호사의 소진을 예방하기 위해서는 간호사의 업무속도를 줄일 수 있는 전략을 우선적으로 시행할 필요가 있다.

간호근무환경은 상관분석에서 소진과 음의 상관관계를 나타내었다. 간호근무환경은 4점 만점에 평균  $2.54 \pm 0.33$ 점으로 나타나, 우리 연구참여자가 간호근무환경을 전반적으로 긍정적으로 인식하고 있었음을 알 수 있었다(Lake & Friese, 2006). 이는 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사를 대상으로 같은 도구를 이용하여 간호근무환경을 측정한 선행 연구 결과와 유사한 수준이었다(권금옥, 장혜영, 2022; 김인하, 2021; 류원주, 2021; 백지연, 2021; 정진영, 박민정, 2019). 그러나 간호근무환경이 회귀모형에서 소진에 영향을 주는 유의한 요인이 아니었다. 이는 간호근무환경 하위 요인 중 ‘충분한 인력과 물질적 지원’의 점수가 가장 낮게 나타난 점과 김진현 등(2021)에 연구에서 간호·간병통합서비스 196개 기관 중 40%만 임계값에 근사한 인력을 고용하는 것으로 나타난 점을 고려할 때 여전히 간호·간병통합서비스병동의 간호인력 배치수준이 부적절하기 때문으로 생각된다. 따라서 간호·간병통합서비스병동 간호사의 소진을 감소시키기 위하여 충분한 간호인력을 배치하고자 노력할 필요가 있겠다.

단변수 분석 결과, 나이, 직위, 총 임상경력에 따라 간호·간병통합서비스병동 간호사의 소진에 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 이는 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 나이(정은희, 2021; 허영미, 2013), 직위(임현정 등, 2017; 홍민주, 김윤화, 2016), 총 임상경력(권미경, 2022; 우선희, 2022)에 따라 소진에 유의한 차이가 나타난 결과와 유사하다. 연령과 임상 경력이 증가하면서 다양한 경험이 축적됨으로써 스트레스원을 다루는 능력이 향상하기 때문에 소진이 감소할 수 있다(김세라 등, 2017). 따라서 간호관리자는 신규간호사 등 나이가 어리고 경력이 짧은 간호사의 소진 정도를 파악하고 소진을 예방하기 위한 다양한 전략을 마련할 필요가 있다.

이번 연구는 다음과 같은 제한점이 있다. 첫째, 이번 연구 참여자는 서울 소재 이개 종합병원의 간호·간병통합서비스병동에 근무하는 간호사로 편의표집하였다. 따라서 이번 연구의 결과를 모든 간호·간병통합서비스병동 간호사의 결과로 일반화하거나 확대 해석하는데 제한이 있다. 둘째, 이번 연구 참여자는 대부분 여성으로 성별에 따른 편향 가능성을 배제할 수 없다. 마지막으로 이번 연구는 연구에 자발적으로 참여한 간호사를 대상으로 하였기 때문에 이 주제에 관심이 있는 간호사들이 더 많이 참여하였을 것이다. 따라서 향후 다양한 지역, 성별 등을 고려한 간호·간병통합서비스병동 간호사 그룹을 대상으로 반복 연구가 필요하다.

## VI. 결론 및 제언

이번 연구는 간호·간병통합서비스병동에 6개월이상 근무를 지속한 간호사를 대상으로 간호업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량이 소진에 미치는 영향을 확인하고자 시도되었다. 연구 결과, 긍정심리역량은 소진의 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 일반적 특성 중 결혼 여부도 소진에 유의한 영향을 미치는 변수로 확인되었다. 회귀모형에서는 유의하게 나타나지 않았지만 간호업무량은 소진과 양의 상관관계를, 간호근무환경은 소진과 음의 상관관계를 보였다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 간호·간병통합서비스병동 간호사의 소진을 감소시키는 긍정심리역량을 강화하고 간호근무환경을 개선하며, 소진을 유발하는 간호업무량을 감소시킬 수 있는 다양한 프로그램 개발과 정책방안이 구축되어야 할 것이다.

주요 연구 결과는 다음과 같다.

1) 연구참여자의 나이는 평균  $29.52 \pm 4.72$ 세이었으며, 성별은 여자가 107명(94.7%), 남자가 6명(5.3%)이었다. 최종학력은 전문학사가 9명(8.0%), 학사가 98명(86.7%), 석사가 6명(5.3%)이었다. 종교는 '있음'이 27명(23.9%), '없음'이 86명(76.1%)이었고, 결혼 여부는 '기혼'이 28명(24.8%), '미혼'이 85명(75.2%)이었다. 직위는 일반간호사가 100명(88.5%), 책임간호사가 13명(11.5%)이었고, 총 임상 경력은 평균  $5.95 \pm 4.93$ 년이었으며, 근무형태는 상근직이 1명(0.9%), 3교대가 112명(99.1%)이었다.

2) 연구참여자의 간호업무량은 평균  $3.42 \pm .51$ 점, 간호근무환경은 평균  $2.54 \pm .33$ 점, 긍정심리역량은 평균  $3.82 \pm .61$ 점, 소진은 평균  $2.83 \pm .77$ 점으로 나타났다.

3) 연구참여자의 소진에서 유의한 차이를 보인 개인적 특성은 나이, 결혼 여부, 직위, 총 임상경력으로 나타났다. 구체적으로 나이에 따른 소진 점수는 20대( $2.98 \pm .62$ 점)와 30대( $2.75 \pm .91$ 점)가 40대( $1.96 \pm .82$ 점)에 비해 높은 것으로 나타났다( $F=8.19, p<.001$ ). 결혼 여부는 미혼( $3.00 \pm .63$ 점)이 기혼( $2.32 \pm .95$ 점)에 비해 소진이 높은 것으로 나타났다( $t=-3.55, p<.001$ ). 직위에서는 일반간호사( $2.91 \pm .72$ 점)가 책임간호사( $2.28 \pm .97$ 점)에 비해 소진이 높은 것으로 나타났다( $t=2.85, p=.005$ ). 총 임상경력에 따른 소진 점수는 2-5년 미만( $3.04 \pm .71$ 점)이 10년 이상( $2.25 \pm .93$ 점)에 비해 높은 것으로 확인되었다( $F=6.03, p<.001$ ).

4) 연구참여자의 소진은 업무량( $r=.321, p<.001$ )과는 양적(+) 상관관계를 나타내었고, 간호근무환경( $r=-.215, p<.05$ ), 긍정심리역량( $r=-.572, p<.001$ )와는 부적(-)의 상관관계를 나타내었다.

5) 일반적 특성에서 소진에 유의한 차이를 보인 변수(나이, 결혼 여부, 직위, 총 임상경력)를 독립변수로 투입한 모형 1의 회귀식은 통계적으로 유의하였으며( $F=5.36, p<.001$ ), 간호사 소진의 14%를 설명하였다. 소진에 통계적으로 유의한 영향을 미친 요인은 결혼 여부( $\beta=-.27, p=.025$ )이었다. 모형 1의 변수에 간호업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량을 추가로 투입한 모형 2의 회귀식은 통계적으로 유의하였으며( $F=10.52, p<.001$ ), 설명력이 23% 증가하여 간호사의 소진의 37%를 설명하였다. 모형 2에서는 결혼 여부(기혼,  $\beta=-.20, p=.049$ ), 긍정심리역량( $\beta=-.45, p<.001$ )이 소진에 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

이번 연구 결과를 토대로 다음과 같이 제언한다.

첫째, 이번 연구는 서울에 소재한 이개 종합병원의 간호·간병통합서비스병동 간호사만을 대상으로 진행되어 연구결과를 간호·간병통합서비스병동 간호사의 결과로 일반화하기에는 제한이 있다. 따라서 간호·간병통합서비스를 시행하고 있는 다수의 의료기관을 대상으로 반복연구가 필요하다.

둘째, 간호·간병통합서비스병동 간호사의 소진을 예방하고 줄이기 위하여 긍정심리역량을 높일 수 있는 교육 및 중재 프로그램을 개발하여 그 효과를 확인하는 연구가 필요하다.

셋째, 간호·간병통합서비스병동의 성공적인 운영과 안정적인 정착을 위하여 간호·간병통합서비스병동 간호사의 소진에 영향을 미치는 다른 변수를 찾아내어 그 효과를 확인하는 후속 연구가 필요하다.

## 참 고 문 헌

- 권금옥, 장혜영. (2022). 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 의사소통능력과 간호근무환경이 노인 간호실천에 미치는 영향. *노인간호학회지*, 24(2), pp. 123-132.
- 권미경. (2022). *응급실 간호사의 COVID-19 관련 지식, 감염관리수행 및 직무스트레스가 간호업무수행에 미치는 영향*(석사학위). 창신대학교 대학원, 창원.
- 김도경. (2022). *수술실 간호사의 간호근무환경과 소진의 관계: 직무스트레스의 조절 및 매개효과*(석사학위). 인제대학교 일반대학원, 김해.
- 김미로, 신성희, 서은주. (2019). 응급실 간호사의 감정노동, 전문직 자아개념, 자기 효능감, 사회적 지지가 소진에 미치는 영향. *대한스트레스학회*, 27(4), pp. 404-411.
- 김미수, 신동수, 최용준, 이종은, 이운정. (2021). 간호·간병 통합서비스 병동 간호사의 공감피로, 공감만족 및 간호조직문화가 소진에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회*, 21(9), pp. 684-695.
- 김성균. (2020). *중소병원 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족도와 이직의도 비교*(석사학위). 순천대학교 대학원, 순천.
- 김세라, 전미경, 황진희, 최애란, 김인숙, 편미경, 이순행. (2017). 다차원적 요인 이 중환자실 간호사의 소진에 미치는 영향. *임상간호연구*, 23(1), pp. 9-19.
- 김소은, 한지영. (2017). 간호·간병통합서비스 병동과 일반병동 간호사의 직무스트레스, 감정노동, 간호업무수행 및 소진. *간호행정학회지*, 23(3), pp. 336-345.
- 김연실, 박정애, 서은경. (2019). 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동

- 간호사의 업무스트레스, 소진 및 간호업무성과 비교. *대한스트레스학회*, 27(1), pp. 46-52.
- 김은지. (2022). *중환자실 간호사의 소진이 인간 중심 중환자 간호에 미치는 영향: 감성지능의 조절 효과*(석사학위). 인재대학교 일반대학원 간호학과, 김해.
- 김인하. (2021). *병원간호사의 간호근무환경, 그릿, 직무착근도가 간호업무성과에 미치는 영향*(석사학위). 차의과학대학원 일반대학원, 포천.
- 김지현, 이미향. (2020). 신규간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인. *한국산학기술학회논문지*, 21(5), pp. 312-319.
- 김진현, 권현정, 정유미, 이은희, 여나금, 최하영. (2021). 간호·간병통합서비스 사업의 운영 현황과 산업연관분석에 의한 고용창출효과. *한국보건사회연구원*, 41(3), pp. 210-225.
- 김진현, 김성재, 박은태, 정수용, 이은희. (2017). 간호·간병통합서비스 운영성과 및 향후 정책방향. *간호행정학회지*, 23(2), pp. 312-322.
- 김진희. (2019). 정신과 병동 간호사의 폭력경험과 긍정심리자본이 소진에 미치는 영향. *보건의료산업학회지*, 13(3), pp. 67-80.
- 김희경, 지현순, 류은경, 전미경. (2005). 에니어그램을 활용한 병원간호사의 성격유형과 직무만족도, 조직몰입 및 소진비교. *임상간호연구*, 11(5), pp. 109-121.
- 남미애, 노윤구. (2021). 일개 종합병원 간호사의 감정노동, 긍정심리역량이 소진에 미치는 영향. *디지털융복합연구*, 19(2), pp. 289-297.
- 류원주. (2021). *중소병원 간호사의 간호근무환경과 감정노동전략이 재직의도에 미치는 영향*(석사학위). 동아대학교 대학원, 부산.
- 박영주. (2022). *간호간호간병통합서비스 병동의 간호서비스 요구도에 대한 환자 및 간호사의 인식 차이, 환자의 간호서비스 만족도 및 재이용 의사*

- (석사학위). 인하대학교 대학원, 인천.
- 박인숙. (2016). *간호업무량과 간호관리자의 사회적지지, 간호사의 심리사회적 건강, 직무만족과의 관계*(박사학위), 서울대학교 대학원, 서울.
- 박지혜. (2020). *직무스트레스, 공감피로, 사회적지지, 자기연민이 간호·간병 통합 서비스 병동 간호사의 소진에 미치는 영향*(석사학위), 경희대학교 대학원, 서울.
- 백지연. (2021). *일개 대학병원 간호사의 간호근무환경과 팀워크가 조직유효성에 미치는 영향*(석사학위). 공주대학교 일반대학원, 공주.
- 서자민. (2022). *COVID-19 팬데믹 상황에서 임상간호사의 간호근무환경, 직무 스트레스, 직무 스트레스 대처가 소진에 미치는 영향*(석사학위). 부경대학교 대학원, 부산.
- 소혜은, 황지인. (2020). 상급종합병원에서의 간호·간병통합서비스 병동과 일반 병동 간호사의 근무환경, 역할갈등, 직무 배태성 비교. *한국의료질향상학회지*, 26(1), pp. 11-22.
- 심옥수, 강지순. (2018). 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 미치는 영향 요인 - 간호전문직관과 근무환경을 중심으로. *한국융합학회논문지*, 9(7), pp. 347-354.
- 양은옥, 구미옥. (2019). 직무요구-자원모형을 기반으로 한 요양병원간호사의 소진에 대한 영향요인 분석. *한국산학기술학회논문지*, 20(4), pp. 137-148.
- 오은정. (2022). 정신병동간호사와 응급실간호사의 폭력경험, 감정노동과 긍정 심리자본이 직무소진에 미치는 영향. *디지털융복합연구*, 20(1), pp. 445-458.
- 우리별. (2021). *간호사의 간호근무환경, 빠뜨린 간호, 직무만족, 간호업무성과: 간호·간병통합서비스병동과 일반병동 비교분석*(석사학위). 건양대학교

- 대학원.
- 우선희. (2022). *COVID-19 팬데믹 상황에서 일반병동 간호사의 직무스트레스와 회복탄력성이 직무소진에 미치는 영향*(석사학위). 계명대학교 대학원, 대구.
- 유성미. (2020). *건강검진센터 간호사의 대인 의사소통 능력과 긍정심리역량이 감정노동에 미치는 영향*(석사학위). 을지대학교 임상간호대학원, 대전.
- 원수용. (2022). *COVID-19 감염전담병원 간호사의 극복력과 긍정심리자본이 소진에 미치는 영향*(석사학위). 한양대학교 대학원, 서울.
- 이경아, 이선희. (2018). 간호간병통합서비스 제공 병동의 운영현황 비교연구. *근관절건강학회지*, pp. 25(3), 196-204.
- 이복순. (2016). *교대근무 간호사가 인지하는 긍정심리역량과 삶의 질의 관계*(석사학위). 연세대학교 간호대학원, 서울.
- 이선경. (2019). *간호사의 긍정심리자본이 간호업무성장에 미치는 효과*. 성균관대학교 임상간호대학원 석사학위논문, 서울.
- 이세영, 김유정. (2022). 호흡기 감염환자를 간호하는 간호사의 호흡기 감염병에 대한 위험인식, 감염관리 피로도, 긍정심리자본이 소진에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 28(2), pp. 154-163.
- 이순늬, 김정아. (2017). 긍정심리자본에 대한 개념분석. *간호행정학회지*, 23(2), pp. 181-190.
- 이유나. (2020). *병원간호사의 간호근무환경, 경력동기, 직업준중감이 재직의도에 미치는 영향*(석사학위). 충북대학교 대학원, 청주.
- 이은아. (2022). *종합병원 간호사의 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 직무만족이 재직의도에 미치는 영향*(석사학위). 경상국립대학교 대학원, 진주.
- 이은영. (2022). *코로나-19 전담간호사 감정노동과 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 영향*(석사학위). 남서울대학교 대학원, 천안.

- 이주연. (2020). *중소병원 간호사의 재직의도 구조모형 : 허츠버그의 동기위생 이론을 바탕으로*(석사학위). 건양대학교 대학원, 논산.
- 이홍숙. (2021). *간호·간병통합서비스병동 간호사의 역할모호성과 조직유효성과의 관계에서 직무소진의 매개효과*(석사학위). 한국교통대학교 일반대학원, 충주
- 이현아. (2019). *간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무스트레스, 역할갈등, 소진, 이직의도 비교*(석사학위) 공주대학교 대학원, 공주.
- 임지아, 고영. (2021). 간호 · 간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도 영향요인: 직무 스트레스, 감정노동 및 소진을 중심으로. *한국직업건강간호학회지*, 30(3), pp. 110-119.
- 임현정, 박경숙, 이나래, 이윤미, 이은숙, 전지원, 반효정. (2017). 임상간호사의 감정노동과 사회적지지가 소진에 미치는 영향. *디지털융복합연구*, 15(1), pp. 255-266.
- 장정현 등. (2019). *간호·간병통합서비스 사업 현황 보고서*(보고서 번호 : 2019-20-031). n.p.: 국민건강보험 일산병원 연구소. [Internet]. Retrieved from: [https://books.google.co.kr/books/about/2019%EB%85%84\\_%EA%B0%84%ED%98%B8\\_%EA%B0%84%EB%B3%91%ED%86%B5%ED%95%A9%EC%84%9C%EB%B9%84%EC%8A%A4\\_%EC%82%AC.html?id=m17ozgEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.co.kr/books/about/2019%EB%85%84_%EA%B0%84%ED%98%B8_%EA%B0%84%EB%B3%91%ED%86%B5%ED%95%A9%EC%84%9C%EB%B9%84%EC%8A%A4_%EC%82%AC.html?id=m17ozgEACAAJ&redir_esc=y)
- 전경자, 최은숙. (2013). 한국어판 코펜하겐 사회심리적 업무환경 측정도구의 타당도와 신뢰도. *한국직업건강간호학회지*, 22(1), pp. 1-12.
- 전경진, 박민정. (2022). 지방의료원 코로나바이러스감염증-19 병동 간호사의 감정노동, 긍정심리자본, 보상이 재직의도에 미치는 영향. *기본간호학회*

- 지, 29(2), pp. 181-190.
- 정봉희, 김현숙. (2021). 공공병원 간호사의 간호근무환경과 감정노동이 직무만족에 미치는 영향. *산업융합연구*, 19(6), pp. 131-138.
- 정은희. (2021). *COVID-19 환자를 간호한 감염병 전담병원 간호사의 직무스트레스, 피로가 소진에 미치는 영향*(석사학위). 공주대학교 일반대학원, 공주.
- 정진영, 박민정. (2019). 간호간병통합서비스병동 간호사의 감정노동, 회복탄력성, 간호근무환경이 이직의도에 미치는 영향. *디지털융복합연구*, 17(3), pp. 281-290.
- 조관웅, 김은아. (2018). 간호·간병통합서비스병동 간호사의 역할갈등, 역할모호성, 간호업무량, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. *한국자료분석학회지*, 20(5), pp. 2649-2663.
- 조은희, 최모나, 김은영, 유일영, 이남주. (2011). 한국어판 간호근무환경 측정도구의 타당도와 신뢰도. *한국간호과학회지*, 41(3), pp. 325-332.
- 진유경. (2020). *공공병원 간호사의 소진 관련요인*(석사학위). 경희대학교 공공대학원, 서울.
- 차기정. (2017). 간호사의 긍정심리역량과 주관적 행복도 및 간호업무성공에 관한 연구. *인문사회21*, 8(3), pp. 973-990.
- 최용득, 이동섭. (2011). 긍정심리자본의 효과 : 지각된 성과, 이직의도, 직장에서의 행복, 주관적 안녕감과의 관계. *한국인사조직학회지*, 2011(2), pp. 74-100.
- 최원희. (2020). *일반병동과 특수병동 간호사의 간호근무환경, 소진과 이직의도*(석사학위). 경북대학교 보건대학원, 대구.
- 한정희, 양인순, 염영희. (2013). 종합병원 간호사의 소진에 관한 연구. *간호행정학회지*, 19(5), pp. 578-588.

- 허승희. (2017). *건강검진센터간호사의 긍정심리역량과 감정노동이 소진에 미치는 영향*(석사학위). 연세대학교 간호대학원, 서울.
- 허영미. (2013). *암 병동 간호사의 소진에 영향을 미치는 요인*(석사학위). 경상대학교.
- 홍민주, 김윤희. (2016). 암환자를 돌보는 간호사의 직무스트레스와 공감능력이 소진에 미치는 영향. *한국자료분석학회, 18*(1), pp. 461-474.
- 국민건강보험공단. (2017). *간호·간병통합서비스 표준운영매뉴얼 안내* ('17년 9월 개정) [Internet]. Retrieved from: <https://www.nhis.or.kr/nhis/together/wbhaea01000m01.do?mode=view&articleNo=124586>.
- 국민건강보험공단. (2022). *2022년 간호·간병통합서비스 사업지침 개정 안내* ('22년 3월 개정) [Internet]. Retrieved from: <https://www.nhis.or.kr/nhis/together/wbhaea01000m01.do?mode=view&articleNo=10815472>.
- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Lake, E. T., & Cheney, T. (2008). Effect of hospital care environment patient mortality and nurse outcomes. *Journal of Nursing Administration, 38*(5), pp. 223-229.
- Alghamdi, M. G. (2016). Nursing workload: a concept analysis. *Journal of Nursing Management, 24*(4), pp. 449-457.
- Ana Maria Müller de Magalhães, Clarice Maria Dall'Agnol, Patricia Beryl Marck. (2013). Nursing workload and patient safety--a mixed method study with an ecological restorative approach.
- Bandura, A. (1997), *Self-efficacy: The exercise of control*, New York: Freeman

- Brown, Shanon, Whichello, Ramona, Price, Sheila. (2018). The Impact of Resiliency on Nurse Burnout: An Integrative Literature Review. *Medsurg nursing*, 27(6), pp. 349-54.
- Canadian Nurses Association (2003). Measuring Nurses' Workload. Retrieved from: [http://www.cna-aiic.ca/~media/cna/pagecontent/pdf-en/nn\\_nursesworkloadmarch2003\\_e.pdf?la=en](http://www.cna-aiic.ca/~media/cna/pagecontent/pdf-en/nn_nursesworkloadmarch2003_e.pdf?la=en), accessed 14 September 2015.
- Carver, C. S. (1998). Resilience and thriving: issues, models, and linkages. *Journal of Social Issues*, 54, 245 - 266.
- Czegledi , E. & Kovacs, M.N. T. (2019). Characteristics and prevention of burnout syndrome among nurses. *Orvosi Hetilap*, 160(1), pp. 12-19.
- Dutra, C. K.D.R. & Guirardello, E. D.B. (2021). Nurse work environment and its impact on reasons for missed care, safety climate, and job satisfaction: A cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing* , 77(5), pp. 2398-2406.
- Garcia, C.,Abreu, L.,Ramos, J.,Castro, C.,Smiderle, F.,Santos, J.,Bezerra, I. (2019). Influence of Burnout on Patient Safety: Systematic Review and Meta-Analysis. Influence of Burnout on Patient Safety: Systematic Review and Meta-Analysis. *Medicina*, 55(9), 553;
- Herbert , M. (2011). *An exploration of the relationships between psychological capital(Hope, Optimism, Self-efficacy, Resilience), Occupational stress, burnout and employee engagement(The degree of mastery)*. University of Stellenbosch, Stellenbosch.
- Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index??. *Research in Nursing & Health*

- l t h* , 2 5(3), pp. 176–188.
- Lake, E. T., & Friese R. (2006). Variations in nursing practice environments: Relation to staffing and hospital characteristics. *Nursing Research*, 55(1), pp. 1–9.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23 pp. 695–706.
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), pp. 57–72.
- Luthans F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S.M.(2007). Positive Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. ; 60(2) : pp. 541–572.
- Luthans F., Youssef C.M.(2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of management*. ; 33(3) : pp. 321–349.
- Luthans F., Youssef C.M., & Avolio, B.J.(2007). Psychological capital developing the human competitive edge. *Oxford, UK: Oxford University Press*;
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, pp. 99–113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, pp. 397–422.
- Ora, C. D., Ball, J., Reinius, M. & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: a theoretical review. *Human Resources for Health* , 5 ; 18(1), pp. 41.
- Seligman, M. E. P.(2002). *Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy*, New York, NY: Wiley

- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, *70*, pp. 321-335.
- Twigg, D., & Duffield, C. (2009). A review of workload measures: A context for a new staffing methodology in western australia. *International Journal of Nursing Studies*, *46*(1), pp. 132-140.

## ABSTRACT

**The effect of nursing workload, nursing work environment, and positive psychological capital on burnout among nurse in comprehensive nursing care service wards**

**Kim, Sunmi**

**Department of Nursing Science**

**Graduate School of Nursing**

**Sungshin Women's University**

This study is a descriptive survey to examine the effects of workload, nursing environment, and positive psychological capital on burnout in nurses working in comprehensive nursing service wards. Participants in the study were nurses who had worked for more than 6 months in the comprehensive nursing service wards of two general hospitals located in Seoul; convenience sampling was used, and 130 nurses agreed to participate. The data were collected from June 5 to September 20, 2022, through a structured questionnaire, and the data from 113 nurses were used for the final analysis. The collected data were analyzed by descriptive statistics, independent sample t-test, one-way analysis of variance, Pearson correlation analysis, and hierarchical multiple regression

analysis using the SPSS WIN 25.0 program, and the Scheffé test was performed for post-verification.

The notable results of this study are as follows.

1) With regard to general characteristics, the average age was  $29.52 \pm 4.72$  years old, the gender ratio was 107 women (94.7%) to 6 men (5.3%), and for highest educational attainment, 9 had an associate's degree (8.0%), 98 had a bachelor's (86.7%), and 6 had a master's (5.3%). For religion, 27 people (23.9%) answered they were religious and 86 (76.1%) said they were not. With regard to marital status, 28 (24.8%) were married and 85 (75.2%) were unmarried. In addition, 100 were general nurses (88.5%), and 13 were charge nurses (11.5%); the average of their clinical experience was  $5.95 \pm 4.93$  years, and all but one full-time worker (0.9%) was working the third shift (99.1%).

2) On the point scale, the average workload reported by the participants of this study scored  $3.42 \pm 0.51$  points, nursing environment scored  $2.54 \pm 0.33$  points, positive psychological capital scored  $3.82 \pm 0.61$  points, and burnout scored  $2.83 \pm 0.77$  points.

3) The characteristics that significantly affected the burnout rate were age ( $F=8.19$ ,  $p<.001$ ), marital status ( $t=-3.55$ ,  $p<.001$ ), job position ( $t=2.85$ ,  $p=.005$ ), and total clinical experience ( $F=6.03$ ,  $p<.001$ ).

4) The burnout rate of the participants showed a positive correlation with workload ( $r=.321$ ,  $p<.001$ ) and a negative correlation with the nursing environment ( $r=-.215$ ,  $p<.05$ ) and positive psychological capital ( $r=-.572$ ,  $p<.001$ ).

5) The factors that significantly affected the burnout rate of the participants were positive psychological capital ( $\beta=-.45$ ,  $p<.001$ ) and marital status (married,  $\beta=-.20$ ,  $p=.049$ ), and the explanatory power of the final model was 37%.

Our findings suggest that the burnout rate of the nurses working in comprehensive nursing service wards is affected by their marital status and positive psychological capital, with the data showing that positive psychological capital was the most influential variable. Therefore, we believe steps are required to increase the positive psychological capital of nurses to reduce and prevent the burnout of nurses working in comprehensive nursing service wards. Furthermore, we believe it is necessary to hold counseling sessions or develop strategies that can prevent and reduce burnout for unmarried nurses. This study is significant in that it systematically identified factors related to the burnout of nurses in comprehensive nursing services, and the results of this study can be used as baseline data for human resource management in comprehensive nursing services.

## 부록1. 연구윤리심의 위원회 연구 승인서

### 강북삼성병원 e-IRB

본 페이지는 영안권을 보유합니다.

#### 강북삼성병원 검진미납계

2022년 05월 16일(신청일)에 제출하신 신청 건에 대한 심사가 완료되었습니다.  
보다 자세한 내용은 eIRB시스템 심사조회 또는 과제조회에서 확인하시기 바랍니다.

바로가기 <http://www.e-irb.com>

문 의 처 02-2001-1945

|      |  |
|------|--|
| 심사결과 | 승인   |
| 심사내용 | 변경신청서  |
| 신청정보 | <ul style="list-style-type: none"> <li>◎ IRB FILE No : 2021-12-018-011</li> <li>◎ 유형 : 변경신청서</li> <li>◎ 연구과제명 : 간호 간병통합서비스병동 간호사의 업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량이 소진에 미치는 영향</li> <li>◎ 지원기관 : 내과과제</li> <li>◎ 연구책임자 : 강북삼성병원 6관 12층 김선미</li> <li>◎ 연구담당자 : - - -</li> <li>◎ 담당모니터 : - - -</li> <li>◎ 승인승인기간 : 2022.04.30 ~ 2023.04.29</li> <li>◎ 연구승인기간 : 2022년 02월 27일</li> </ul> |
| 조회방법 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 시스템 로그인</li> <li>2. 좌측의 [심사조회 또는 과제조회] 클릭</li> <li>3. 리스트에서 조회하고자 하는 대상 클릭</li> <li>4. 작성된 통지서 확인</li> </ol>   |
| 출력방법 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 시스템 로그인</li> <li>2. 화면 상단의 [출력인출] 클릭하여 휴대전화로 인출</li> <li>3. 리스트에서 출력하고자 하는 대상 클릭</li> <li>4. 작성된 통지서 제일 하단의 [인쇄] 버튼 클릭</li> <li>5. 주의 : ID/PW를 입력하는 로그인 화면에서 설치되는 레포프로그램을 설치하지 않는 경우 인쇄가 불가능하므로 반드시 설치 필요</li> </ol>   |
| 접속정보 | 바로가기 <a href="http://www.e-irb.com">http://www.e-irb.com</a><br>문 의 처 02-2001-1945   |

2022/12/07

### 심의결과통보서

|         |  |   |               |  |  |
|---------|--|---|---------------|--|--|
| 접수번호    | 2022-0113-003  |   |               |  |  |
| IRB No. | NMC-2022-09-100  | IRB 승인일(최초)   | 2022년 09월 08일 |  |  |
| 연구과제명   | (국문) 간호 간병통합서비스병동 간호사의 업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량이 소진에 미치는 영향<br>(영문) |   |               |  |  |
| 책임연구자   | 소속   | 성명  | 직위            |  |  |
| 연구 분류   | 생명윤리법  | 인간대상연구  |               |  |  |
|         | 연구대상   | 기타(설문지)   |               |  |  |
|         | 의약품  | 일반명   | 성분명           |  |  |
|         | 의료기기   | 분류번호(등급)  |               |  |  |
|         | 연구단계   |   |               |  |  |
|         | 연구(중재)   | <input type="checkbox"/> 단일군연구<br><input type="checkbox"/> 대조군연구 <input type="checkbox"/> 위약대조군 <input type="checkbox"/> 활성대조군 <input type="checkbox"/> 기타<br><input type="checkbox"/> 능가할여부 <input type="checkbox"/> 공개 <input type="checkbox"/> 단일눈가림 <input type="checkbox"/> 이중눈가림<br><input type="checkbox"/> 기타 |               |  |  |

## 부록2. 연구 도구 승인

### 1. 업무량

RE: 도구 사용 승인 요청 드립니다. 

보낸사람 전경자 VIP

받는사람 김선미

2021년 8월 30일 (월) 오후 5:59

네, 연구에 사용하시고 좋은 성과가 있기를 바랍니다.

-----원본 메시지-----  
보낸사람: "김선미" <ksm@naver.com>  
받는사람: jsh@knu.ac.kr  
보낸시간: 2021-08-30 17:43 10 GMT +0900 (Asia/Seoul)  
제목: 도구 사용 승인 요청 드립니다.

안녕하세요.


저는 성신여자대학교 일반대학원 석사과정중인 간호사입니다.

간호, 간호 통합서비스 병동 간호사의 업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량이 초진에 미치는 영향이라는 연구를 진행하려고 합니다.

이에 교수님께서 개발(번인)하신 한국판 교편하겐 사회심리적 업무환경 측정 도구 사용에 대한 허락을 일고자 이렇게 메일을 드립니다.

부디 교수님께서 개발(번인)한 연구도구를 이용하실 수 있게 허락을 부탁드립니다.

### 2. 간호근무환경

Re: 도구 사용 승인 요청 드립니다. 

보낸사람 조은희(간호학과) VIP

받는사람 김선미

2021년 8월 30일 (월) 오후 6:23

김선미 선생님,

제 연구에 관심을 가져주셔서 감사합니다.

도구를 사용하셔도 됩니다.

좋은 연구하시기 바랍니다.

조은희 드림

### 3. 긍정심리역량

☆ RE: 도구 승인 허락 부탁드립니다 ✉

보낸사람 최용득 VIP

받는사람 김선미

2021년 12월 20일 (월) 오후 9:04

안녕하세요?

말씀하신 내용의 종저자인 최용득 박사입니다.

연구도구 사용요청에 대해 말씀드리겠습니다.

Mindgarden.com이라는 회사에서 Psychological Capital Questionnaire의 저작권을 가지고 있습니다.

따라서, 절차상 먼저 해당 홈페이지에 접속하셔서 원도구 사용에 대해 승인을 받으셔야 합니다.

학술적 목적을 위한 도구사용의 경우, 어려움 없이 승인을 받으실 수 있습니다.

이후, 번안한 긍정심리자본 측정도구를 사용하시면 될 것 같습니다.  
한글로 번역한 측정도구는 24문항 전체와 12문항의 축약버전이 있습니다.

이상입니다.

#### Psychological Capital Questionnaire Self-Rater Form, Other Rater Form, Scoring Key

By Fred Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey

#### Research Permission

Published by Mind Garden, Inc.

info@mindgarden.com  
www.mindgarden.com

#### IMPORTANT NOTE

If you have purchased the Research Permission to reproduce or administer an existing Mind Garden instrument, you agree that it is your legal responsibility to adhere to the Research Permission terms of use which include but are not limited to the following:

You will only use the instrument for non-commercial unsupported research purposes. Your license to the content is personal to you and is solely for such non-commercial research purposes.

Reproduction includes all forms of physical or electronic administration including online survey, handheld survey devices, etc. The copyright holder has agreed to grant research permission to reproduce the specified number of copies of this document or instrument within three years from the date of purchase.

*This instrument is covered by U.S. and international copyright laws as well as various state and federal laws regarding data protection. Any use of this instrument, in whole or in part, is subject to such laws and is expressly prohibited by the copyright holder. If you would like to request permission to use or reproduce the instrument, in whole or in part, contact Mind Garden, Inc.*

Copyright © 2007 by Fred Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey. All rights reserved in all media.  
Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com

For use by sunmi Kim only. Received from Mind Garden, Inc. on February 15, 2022

## 4. 소진

**Maslach Burnout Inventory™**  
**Instruments and Scoring Keys**  
**English: MBI-HSS, MBI-HSS (MP), MBI-ES,**  
**MBI-GS and MBI-GS (S)**  
**Korean: MBI-HSS, MBI-HSS (MP) and MBI-GS**

Christina Maslach  
Susan E. Jackson  
Michael P. Leiter  
Wilmar B. Schaufeli  
Richard L. Schwab

Published by Mind Garden, Inc.

info@mindgarden.com  
www.mindgarden.com

### Important Note to Licensee

If you have purchased a license to reproduce or administer a fixed number of copies of an existing Mind Garden instrument, manual, or workbook, you agree that it is your legal responsibility to compensate the copyright holder of this work — via payment to Mind Garden — for reproduction or administration in any medium. **Reproduction includes all forms of physical or electronic administration including online survey, handheld survey devices, etc.**

The copyright holder has agreed to grant a license to reproduce the specified number of copies of this document or instrument **within three years from the date of purchase.**

**You agree that you or a person in your organization will be assigned to track the number of reproductions or administrations and will be responsible for compensating Mind Garden for any reproductions or administrations in excess of the number purchased.**

*This instrument is covered by U.S. and international copyright laws. Any use of this instrument, in whole or in part, is subject to such laws and is expressly prohibited by the copyright holder. If you would like to request permission to use or reproduce the instrument, in whole or in part, contact Mind Garden, Inc.*

MBI-General Survey: Copyright ©1996 Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach & Susan E. Jackson.  
MBI-Human Services Survey: Copyright ©1991 Christina Maslach & Susan E. Jackson.  
MBI-Educators Survey: Copyright ©1996 Christina Maslach, Susan E. Jackson & Richard L. Schwab.  
All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc., [www.mindgarden.com](http://www.mindgarden.com)

---

For use by sunmi Kim only. Received from Mind Garden, Inc. on May 1, 2022

### 부록3. 연구 대상자 설명문

## 대상자 설명서

|               |  |     |      |        |       |               |
|---------------|--|-----|------|--------|-------|---------------|
| 연구과제명<br>(국문) | 간호 간병 통합 서비스 병동 간호사의 업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량이 소진에 미치는 영향 |     |      |        |       |               |
| 책임연구자         | (성명)   | 김선미 | (소속) | 강북삼성병원 | (연락처) | 010-9006-3821 |

#### 1. 참여 권유

귀하는 병원소속 임상간호사로써 간호 간병통합서비스 병동에 6개월 이상 근무한 경력이 있어, 본 연구에 참여하도록 권유 받았습니다. .

본 연구에 대한 설명은 연구시작 전에 귀하가 속한 부서에서 듣게 될 것이며 귀하께서 본 연구에 참여하실 것을 결정하시기 전에 연구는 왜 하는지, 무엇을 어떻게 하는지, 위험, 이점, 불편함 등은 무엇인지를 정확하게 이해하는 것이 중요합니다.

연구참여의 결정은 자발적 동의를 통해 이루어지며 본 연구에 참여하기로 결정한 경우에도 언제든지 연구참여 중단을 결정할 수 있습니다.

대상자 설명서에는 본 연구의 내용과 연구에 참여하실 경우, 귀하가 해야 할 역할 등에 대해 설명이 자세하게 기술되어 있습니다. 귀하는 동의서에 서명하기 전에 충분한 시간을 가지고 귀하께서 설명서를 읽으신 후, 가족이나 친지들과 상의하는 것이 좋습니다. 또한 궁금하신 사항이 있으시면 언제든지 연구자 및 연구담당자에게 질문하시기 바랍니다.

#### 2. 본 임상연구는 연구 목적으로 수행됩니다.

#### 3. 연구의 목적

본 연구의 목적은 간호 간병통합서비스병동 간호사의 소진에 미치는 요인을 파악하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같습니다.

1. 간호 간병통합서비스병동 간호사의 일반적 특성을 확인합니다.
2. 간호 간병통합서비스병동 간호사의 업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량 및 소진 정도를 확인합니다.
3. 간호 간병통합서비스병동 간호사의 일반적 특성에 따른 소진의 차이를 확인합니다.
4. 간호 간병통합서비스병동 간호사의 업무량, 간호근무환경, 긍정심리역량과

소진과의 상관관계를 확인합니다.

5. 간호 간병통합서비스병동 간호사의 소진에 미치는 요인을 확인합니다

#### 4. 연구의 배경

간호 간병통합서비스는 환자안전과, 간호서비스 질향상을 목적으로 간호인력에 의해 포괄적으로 제공되는 입원 서비스입니다. 현재 517기관 50028병상에서 시행되고 있으며, 서비스 제공 기관 및 입원 환자는 해마다 증가추세에 있습니다. 서비스 시행으로 간호사 인력이 많이 충원되었지만, 환자의 치료와 간호, 돌봄, 간병서비스를 진담하는 과정에서 환자들의 서비스 범위를 벗어난 요구, 간병문화에 익숙한 보호자의 불신 등으로 간호 간병통합서비스 병동 간호사는 직무스트레스가 많고, 이직의도가 증가하며, 이는 궁극적으로 소진으로 이어지게 됩니다.

간호사의 소진은 간호의 질 저하와, 간호사의 삶의 질을 악화시킵니다. 따라서 이러한 소진을 예방하고 미리 관리하는 것이 조직의 중요한 과제이고, 소진에 부정적 영향을 미치는 요인들에 대한 중재 및 소진 관련 요인에 따른 대처방안에 대한 연구가 필요합니다. 본 연구는 소진에 영향을 미치는 업무량, 간호근무환경과, 긍정심리역량의 관계를 규명함으로써 간호 간병통합서비스가 제도적으로 안정화되는데 있어 근간이 되는 효율적인 간호인력관리의 기초를 제공하고자 합니다.

#### 5-1. 연구의 방법 및 절차

1) 침습적 시술을 포함 한 검사나 치료 등의 절차 (설문지 작성 등 포함)

연구대상자가 근무하는 부서에 방문하여 본 연구의 목적과 방법을 설명한 후, 이를 이해하고 연구에 참여를 수락하여 서면으로 동의를 한 대상자에 한하여 실시하고 비밀 유지되는 분리된 공간에서 작성하도록 합니다. 작성한 설문지는 부서내 정해진 장소에 설치한 잠금 장치가 있는 수거함에 직접 넣고 작성이 완료된 설문지는 책임 연구자가 직접 수거할 것입니다. 설문지 작성에 약 20분 정도 소요될 것입니다.

2) 선정 기준

강북삼성병원 및 국립중앙의료원 간호 간병통합서비스 병동 근무 경력 6개월 이상인 간호사로 본 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 참여에 동의하여 연구참여에 허락한 간호사를 대상으로 정하였습니다.

3) 제외 기준

간호 간병통합서비스를 직접 제공하지 않는 간호 관리자

간호 간병통합서비스 경력 6개월 미만인 간호사

4) 연구참여 중 중지, 탈락 기준

① 연구에 동의하지 않는 직원

② 연구도중 연구에 참여할 수 없는 상황이 발생하는 직원

5) 연구참여 중 중지, 탈락 후 처리 방법

참여 중지 시 연구대상자의 자료는 연구에 사용되지 않고, 모든 자료는 외부로 누설되지 않도록 문서는 파쇄하고 파일은 영구 삭제 방법으로 직접 폐기할 것입니다.

6) 대상자 참여 기간 및 전체 연구 기간

연구기간은 IRB 승인일로부터 1년간 진행합니다.

7) 대상자 수 (전체/본원)

130명/100명

8) 시험군 또는 대조군에 무작위배정 될 확률 (해당되는 경우)

해당없음

9) 시험약/대조약의 복용 방법 (해당되는 경우)

해당없음

10) 연구 참여의 제한 사항 및 대상자 의무

간호 간병통합서비스 경력 6개월 미만인 간호사는 대상자에서 제외합니다

11) 연구 도중 대상자의 참여가 책임연구자에 의해 중지되는 경우와 해당 사유

① 연구에 동의하지 않는 직원

② 연구도중 연구에 참여할 수 없는 상황이 발생하는 직원

## 5-2. 연구의 방법 및 절차 (대상자 방문 일정표)

본 연구는 귀하께서 설명서를 이해하시고 동의서에 서명하시는 절차 이외에 추가적인 방문 및 절차가 필요하지 않으며 수집되는 자료만을 활용합니다

**6. 본 연구 수행을 목적으로 사용되는 임상연구용 의약품/의료기기(은)는 없습니다.**

## 7. 대체치료 방법이나 종류 및 치료의 잠재적 위험

본 연구 참여로 인해 발생하는 잠재적 위험은 없습니다.

## 8. 예견되는 부작용, 위험과 불편함

1) 부작용

해당없음

2) 예견할 수 없는 위험에 관한 설명

해당없음

3) 불편함

설문작성을 하는데 20분정도 소요될 예정으로 그 외 예상되는 불편함은 없습니다

## 9. 예견되는 이득

본 연구에 참여함으로써 귀하에게 의학적, 경제적 혜택이 보장되는 것은 아닙니다. 직접적인 이득은 없으나 본 연구에서 얻은 정보는 간호학 발전에 도움이 될 수 있습니다.

## 10. 피해 발생 시 보상 (의료적 치료 및 보상)

본 임상연구 참여로 인해서 발생하는 피해가 없으므로 별도의 보상 대책은 없습니다.

## 11. 발생되는 비용 또는 제공되는 비용

본 임상연구에 참여함으로써, 설문지 제출시 커피쿠폰 (약 3500원) 을 답례품으로 제공할 것입니다.

## 12. 금전적 지급

본 임상연구에 참여함으로써 얻어지는 금전적 지급은 없습니다.

## 13-1. 개인정보 수집 및 이용

1) 개인정보의 수집. 이용 목적  
연구논문 통계분석자료 수집

2) 수집하려는 개인정보의 항목

**성별, 연령, 결혼유무, 직위, 최종학력, 총 임상경력, 근무형태**

3) 개인정보의 보유 및 이용 기간

개인정보에 관한 자료는 연구가 종료된 후 [생명윤리 및 안전에 관한 법률] 시행규칙 제 15조에 따라 3년간 보관된 후 모두 폐기 처리되며 오직 논문 연구자료로만 사용될 것입니다.

4) 동의를 거부할 권리가 있다는 사실 및 동의 거부에 따른 불이익이 있는 경우에는 그 불이익의 내용 설문지는 언제라도 참여의사를 철회하고 싶을 경우 작성을 중단할 수 있으며, 이로 인해 대상자에게 어떠한 불이익도 없습니다.

## 13-2. 개인정보 보호 방법

본 연구에서 수집되는 모든 정보는 귀하의 정보임을 유추할 수 없도록 별도의 코드 번호를 부여하여 관리될 것이며 연구관련 문서 일체는 잠금 장치가 있는 보관장에

보관할 것입니다.

귀하가 본 연구에 참여하실 경우, 개인정보를 연구자가 수집하여 기록할 것입니다. 수집되는 정보는 귀하의 성별, 연령, 결혼유무, 직위, 최종학력, 총 임상경력, 근무형태 등과 같은 귀하의 신원을 밝히는데 사용될 수 있는 정보입니다. 이러한 정보에는 연구 중에 만들어지거나 수집되는 정보가 포함될 수 있습니다. 하지만 수집되는 모든 정보는 코드 번호와 이니셜로 처리될 것이므로 귀하에 대한 정보임을 알아볼 수 없을 것이며, 관련문서는 잠금 장치가 있는 보관장에 보관할 것입니다.

### 13-3. 개인정보 제공

본 연구에서 수집되는 개인정보는 제3자에게 제공되지 않습니다.

### 14. 본 연구에서 수집된 자료 사용 유무

본 연구에서 수집된 자료는 본 연구만을 목적으로 사용합니다.

### 15. 연구참여/중지

본 연구에 대한 귀하의 참여는 자발적입니다. 1회 설문만으로 시행하는 연구이므로 '설문지'를 제출하지 않는 경우에는 참여가 되지 않으며, 향후 아무런 불이익도 받지 않을 것입니다.

### 16. 참여중단/동의철회 시, 자료 사용 유무

본 연구에 참여 거부와 연구 과정에서 참여 철회 요청이 언제든지 가능하며, 이에 대한 불이익은 없을 것입니다. 참여 중지 시 연구대상자의 자료는 더는 연구에 사용되지 않고 모든 자료는 외부로 누설되지 않도록 문서는 파쇄하고 파일은 영구 삭제 방법으로 폐기될 것입니다. 연구자는 자료 입력 시 개인정보 보호법에 의하여 부호화하여 전산에 입력하고, 개인적인 비밀을 보장할 것입니다

### 17. 연구 관련 새로운 정보의 지속적 제공

본 연구에서 수집되는 새로운 정보는 추후 논문 발표 등을 통하여 다수의 일반인에게 공개될 수 있으나, 귀하의 신원은 비밀상태로 유지됩니다

### 18. 비밀 보장

귀하의 신원을 파악할 수 있는 기록은 수집하지 않으며, 그 외의 자료도 비밀로 보장될 것이며 임상연구의 결과가 출판된 경우에도 귀하의 신원은 비밀상태로 유지됩니다

### 19. 자료 보관

본 연구에서 수집되는 자료는 연구 종료 후 3년까지 보관 후 즉시 폐기합니다

## 20. 자료열람 범위

연구관련자, 위원회, 식약처, 복지부 관계자 등은 귀하의 비밀보장을 침해하지 않고 관련 법령 및 규정이 정하는 범위 안에서 임상연구의 실시 절차와 자료의 신뢰성 등을 검증하기 위하여 귀하의 임상연구 관련 자료를 직접 열람할 수 있으며 귀하 또는 법정 대리인이 동의서에 서명함으로써 이를 허용함을 의미 합니다.

## 21. 연구 관련자 및 연락처

귀하는 연구담당자 (성명: 김선미, 연락처: 010-9006-3821) 에게 본 연구에 관련한 문의사항이나 위험, 불편 등이 발생할 경우에는 상담 및 추가적인 정보를 요청할 수 있습니다. 또한 귀하는 연구대상자로서 귀하의 권리에 대해 의문이 있을 경우에는 연구대상자 보호 담당자(연락처: 02-2001-1941, 이메일: hrpp.smc@samsung.com)에 게 연락할 수 있습니다.

### 부록3. 연구 대상자 동의서

## 대상자 동의서

**연구과제명 :** 간호·간병 통합 서비스 병동 간호사의 업무량, 간호근무환경, 긍정심리 역량이 소진에 미치는 영향

1. 본인은 위 임상연구에 대해 구두로 설명을 듣고 상기 연구대상자 설명서를 읽고 이해하였으며 연구자(원)과 이에 대해 의논하였습니다.
2. 본인은 위험과 이득에 관하여 들었으며 질문에 만족할 만한 답변을 얻었습니다.
3. 본인은 이 연구에 참여하는 것에 대하여 자발적으로 동의합니다.
4. 본인은 이후의 치료에 영향을 받지 않고 언제든지 연구의 참여를 거부하거나 연구의 참여를 중도에 철회할 수 있고 이러한 결정이 나에게 어떠한 해가 되지 않을 것이라는 것을 알고 있습니다.
5. 본인은 이 설명서 및 동의서에 서명함으로써 의학 연구 목적으로 나의 개인정보가 현행 법률과 규정이 허용하는 범위 내에서 연구자가 수집하고 처리하는 것에 동의합니다.
6. 본인은 이 동의서 사본을 받을 것을 알고 있습니다.

연구대상자 성명 \_\_\_\_\_ 서명 \_\_\_\_\_ 날짜 \_\_\_\_\_ 년 월 일  
법정대리인 성명 \_\_\_\_\_ 서명 \_\_\_\_\_ 날짜 \_\_\_\_\_ 년 월 일

(\* 해당되는 경우) (연구대상자와의 관계) \_\_\_\_\_ (동의 사유) \_\_\_\_\_

참관인 성명 \_\_\_\_\_ 서명 \_\_\_\_\_ 날짜 \_\_\_\_\_ 년 월 일

(\* 해당되는 경우)

연구자 성명 \_\_\_\_\_ 서명 \_\_\_\_\_ 날짜 \_\_\_\_\_ 년 월 일

(책임연구자 또는 책임연구자의 위임을 받은 연구자)

본 설명서 및 동의서는 강북삼성병원 연구윤리심의위원회(IRB)에서  
인증(워터마크 표기)된 경우에만 유효합니다.

## 부록4. 연구 대상자 설문지

### 1. 업무량

■ 아래 질문은 귀하의 업무량에 관한 내용입니다. 해당하는 답에 √ 표로 표시해주시요.

|    |   | 전혀<br>그<br>렇<br>지<br>않<br>다<br>(1) | 대<br>체<br>로<br>그<br>렇<br>지<br>않<br>다<br>(2) | 보<br>통<br>이<br>다<br>(3) | 대<br>체<br>로<br>그<br>렇<br>다<br>(4) | 매<br>우<br>그<br>렇<br>다<br>(5) |
|----|---|------------------------------------|---|-------------------------|-----------------------------------|------------------------------|
| 1  | 업무량이 불균형하게 분배되어 업무가 누적되고 있습니까?            |                                    |   |                         |                                   |                              |
| 2  | 귀하의 모든 업무를 완수하는데 시간이 부족한 경우가 얼마나 자주 있습니까? |                                    |   |                         |                                   |                              |
| 3  | 일이 밀려 늦어지고 있습니까?                          |                                    |   |                         |                                   |                              |
| 4  | 귀하의 업무를 수행하는데 시간이 충분합니까?                  |                                    |   |                         |                                   |                              |
| 5  | 아주 빨리 업무를 수행해야 합니까?                       |                                    |   |                         |                                   |                              |
| 6  | 하루종일 빠른 속도로 업무를 수행하고 있습니까?                |                                    |   |                         |                                   |                              |
| 7  | 계속해서 빠른 속도로 일해야 합니까?                      |                                    |   |                         |                                   |                              |
| 8  | 귀하의 업무가 귀하를 감정적으로 불쾌한 상황에 몰아넣습니까?         |                                    |   |                         |                                   |                              |
| 9  | 다른 사람의 개인적인 문제가 귀하의 업무에 영향을 주게 됩니까?       |                                    |   |                         |                                   |                              |
| 10 | 귀하의 업무는 감정적으로 부담이 되는 일입니까?                |                                    |   |                         |                                   |                              |
| 11 | 귀하의 업무에 감정적으로 임하고 있습니까?                   |                                    |   |                         |                                   |                              |

### 2. 간호근무환경

■ 다음 문항은 귀하가 근무하는 환경을 측정하기 위한 질문입니다. 각 문항을 읽고 해당문항에 빠짐없이 √ 표시해 주십시오

|  | 전혀 | 별로 | 약간 | 매우 |
|--|----|----|----|----|
|  |    |    |    |    |

|    |   | 그<br>렇<br>지<br>않<br>다(1) | 그<br>렇<br>지<br>않<br>다(2) | 그<br>렇<br>다(3) | 그<br>렇<br>다(4) |
|----|---|--------------------------|--------------------------|----------------|----------------|
| 1  | 충분한 지원서비스(직접간호 외의 병동 업무 지원서비스)가 있어서 환자와 보낸 시간이 많다   |                          |                          |                |                |
| 2  | 업무에 있어서 의사와 간호사의 관계는 좋다                             |                          |                          |                |                |
| 3  | 관리자는 간호사에게 지지적이다                                    |                          |                          |                |                |
| 4  | 간호사를 위한 적극적인 전문성 개발 및 평생 교육 프로그램이 있다                |                          |                          |                |                |
| 5  | 경력개발 및 발전의 기회가 제공된다                                 |                          |                          |                |                |
| 6  | 일반 간호사가 병원 정책결정에 참여할 수 있는 기회가 있다                    |                          |                          |                |                |
| 7  | 동료 간호사들과 함께 환자간호와 관련된 문제를 논의할 수 있는 충분한 시간과 기회가 주어진다 |                          |                          |                |                |
| 8  | 양질의 간호를 제공할 수 있도록 간호사의 수가 충분하다                      |                          |                          |                |                |
| 9  | 간호 관리자는 행정능력과 지도력을 잘 갖추었다                           |                          |                          |                |                |
| 10 | 일반간호사가 간호부장과 만나기 쉽고 접근이 용이하다                        |                          |                          |                |                |
| 11 | 업무수행에 필요한 충분한 인력이 있다                                |                          |                          |                |                |
| 12 | 우수한 업무수행에 대한 칭찬과 인정을 받는다                            |                          |                          |                |                |
| 13 | 경영진이 높은 수준의 간호를 기대한다                                |                          |                          |                |                |
| 14 | 간호부장은 다른 부서의 최고관리자들과 동일한 권력과 권위를 가진다                |                          |                          |                |                |
| 15 | 간호사와 의사의 팀워크가 잘 이루어진다                               |                          |                          |                |                |
| 16 | 승진 기회가 주어진다   |                          |                          |                |                |
| 17 | 환자간호에 밀거름이 되는 명확한 간호철학이 동료와 공유된다                    |                          |                          |                |                |
| 18 | 임상능력이 뛰어난 동료간호사와 함께 일한다                             |                          |                          |                |                |
| 19 | 간호관리자는 의사와의 갈등이 있어도 의사 결정시에 간호사를 지지한다               |                          |                          |                |                |
| 20 | 경영진은 간호사의 관심사를 경청하고 그에 반응한다                         |                          |                          |                |                |
| 21 | 병원 내에 활발한 질 관리 프로그램이 있다                             |                          |                          |                |                |
| 22 | 병원/조직 내부의 운영결정에 간호사가 참여                             |                          |                          |                |                |

|    |                                       |  |  |  |  |
|----|---------------------------------------|--|--|--|--|
|    | 한다 (예 : 임상 및 정책위원회)                   |  |  |  |  |
| 23 | 의사와 간호사는 서로 협력한다                      |  |  |  |  |
| 24 | 신규 간호사를 위한 프리셉터 프로그램이 있다              |  |  |  |  |
| 25 | 간호는 의학모델이 아닌 간호학에 기초한다                |  |  |  |  |
| 26 | 일반간호사들은 병원/조직 및 간호위원회에 참여할 기회를 가진다    |  |  |  |  |
| 27 | 간호 관리자는 일상의 문제와 업무수행에 대하여 직원과 대화를 나눈다 |  |  |  |  |
| 28 | 모든 환자를 위해서 서면화 된 간호계획이 업데이트 된다        |  |  |  |  |
| 29 | 간호사에게 같은 환자를 지속적으로 배정하여 간호의 연속성을 확보한다 |  |  |  |  |

### 3. 긍정심리역량

■다음은 귀하의 긍정심리역량을 측정하기 위한 항목들입니다.

긍정심리역량은 개인의 심리적 요인이 환경과 내적인 영향을 받아 긍정적인 심리 상태로 전화되어 성과를 향상시키는 것으로, 4가지 하위개념이 복합적으로 결합된 심리역량입니다.

자기효능감 (개인이 자신의 업무를 성공적으로 수행할 수 있다는 믿음) , 희망 (원하는 목표 달성을 위한 동기), 낙관성 (실패의 상황에서도 좌절하지 않고 긍정적인 면을 찾으려는 특성), 회복탄력성 (개인이 역경에 직면하였을 때 이에 적응하고 성장을 가능하게 하는 개인의 사회 심리적 특성) 의 네가지 하위 개념이 있습니다.

귀하의 평소 생각과 일치하는 곳에 √ 체크를 해주시기 바랍니다

|   |   | 전혀 그렇지 않다 (1) | 그렇지 않다 (2) | 별로 그렇지 않다 (3) | 조금 그렇다 (4) | 그렇다 (5) | 매우 그렇다 (6) |
|---|---|---------------|------------|---------------|------------|---------|------------|
| 1 | 나는 장기적인 문제를 분석해서 해결책을 찾는 일에 자신이 있다                          |               |            |               |            |         |            |
| 2 | 나는 상사들과의 회의 ( 예 : 부서회의, 집담회 등)에서 내 업무 분야를 대표해 말하는 것에 자신이 있다 |               |            |               |            |         |            |
| 3 | 나는 우리 조직의 전략에 관하여 논의할                                       |               |            |               |            |         |            |

|    |  |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|--|
|    | 때 기여할 자신이 있다   |  |  |  |  |  |  |
| 4  | 나는 나의 업무분야에서 목표 설정에 도움을 줄 수 있다는 자신감이 있다              |  |  |  |  |  |  |
| 5  | 나는 외부 사람 ( 예 : 타부서, 타기관, 환자) 들과 현안을 논의하는 일에 자신이 있다   |  |  |  |  |  |  |
| 6  | 나는 동료들에게 필요한 정보를 발표하는데 자신이 있다                        |  |  |  |  |  |  |
| 7  | 나는 업무 상 난관에 부딪혔을 때, 이를 해결할 수 있는 여러 방법들을 생각해 낼 수 있다   |  |  |  |  |  |  |
| 8  | 현재, 나는 업무상의 내 목표를 열성적으로 추구하고 있다                      |  |  |  |  |  |  |
| 9  | 어떤 문제라도 해결할 수 있는 방법들은 다양하다                           |  |  |  |  |  |  |
| 10 | 현재, 나는 업무적으로 꽤 성공했다고 스스로 평가한다                        |  |  |  |  |  |  |
| 11 | 나의 업무 목표를 달성하기 위한 다양한 방법들을 생각해 낼 수 있다                |  |  |  |  |  |  |
| 12 | 현재, 나는 업무 측면에서 스스로 설정한 목표를 달성하고 있다                   |  |  |  |  |  |  |
| 13 | 나는 직장에서 좌절을 겪었을 때, 이를 떨치고 회복하기가 어렵다                  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | 나는 보통 직장에서 겪게 되는 어려움을 여러가지 방식으로 잘 대처한다               |  |  |  |  |  |  |
| 15 | 나는 업무 중에 필요하다면 혼자 힘으로 일을 처리할 수 있다                    |  |  |  |  |  |  |
| 16 | 나는 직장에서 스트레스를 주는 일들을 보통 잘 이겨낸다                       |  |  |  |  |  |  |
| 17 | 나는 과거에 어려움을 겪었던 경험이 있기 때문에 직장에서의 힘든 시간을 잘 극복해 낼 수 있다 |  |  |  |  |  |  |
| 18 | 나는 현재 업무와 관련된 여러 일을 동시에 잘 처리할 수 있다                   |  |  |  |  |  |  |
| 19 | 나는 업무적으로 불확실한 상황에서도 대체로 좋은 결과가 나올 것을 기대한다            |  |  |  |  |  |  |
| 20 | 업무적으로 문제가 생길 것 같은 경우, 실제로도 문제가 생긴다                   |  |  |  |  |  |  |
| 21 | 나는 항상 내가 맡고 있는 일의 긍정적인 면을 보려고 한다                     |  |  |  |  |  |  |
| 22 | 나는 내가 하는 일에 대해 낙관적인 희망을 가지고 있다                       |  |  |  |  |  |  |
| 23 | 내가 맡고 있는 일들은 결코 내가 원하는 방식으로 풀리지 않는다                  |  |  |  |  |  |  |

|    |                                     |  |  |  |  |  |  |
|----|-------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 24 | 나는 힘든 일이 있으면 좋은 일도 있을 것이라는 믿음으로 일한다 |  |  |  |  |  |  |
|----|-------------------------------------|--|--|--|--|--|--|

4. 소진

■다음은 소진에 관한 문항입니다. 귀하의 생각에 가장 가까운 곳의 해당란에 √ 표시를 해주시기 바랍니다

|    |   | 전혀 없음 (0) | 일년에 몇 번 이하 (1) | 한달에 한번 이하 (2) | 한달에 몇 번 (3) | 일주일에 한번 (4) | 일주일에 몇 번 (5) | 매일 (6) |
|----|---|-----------|----------------|---------------|-------------|-------------|--------------|--------|
| 1  | 일 때문에 감정적으로 지쳐 있다는 느낌이 든다                     |           |                |               |             |             |              |        |
| 2  | 나는 하루일과가 끝날 때쯤이면 기진맥진한 느낌이 든다                 |           |                |               |             |             |              |        |
| 3  | 나는 아침에 일어나서 오늘도 업무를 해야 한다고 생각하면 피곤한 느낌이 든다    |           |                |               |             |             |              |        |
| 4  | 나는 대상자의 기분을 쉽게 이해할 수 있다                       |           |                |               |             |             |              |        |
| 5  | 나는 일부대상자들을 인격없는 물체처럼 대하고 있다는 느낌이 든다           |           |                |               |             |             |              |        |
| 6  | 하루종일 사람들과 함께 일한다는 것은 나에게 정말 힘든 일이다            |           |                |               |             |             |              |        |
| 7  | 나는 대상자들의 문제를 효과적으로 다룬다                        |           |                |               |             |             |              |        |
| 8  | 나는 나의 일 때문에 소진된 상태다                           |           |                |               |             |             |              |        |
| 9  | 나는 나의 일을 통해 다른 사람들의 삶에 긍정적인 영향을 주고 있다는 느낌이 든다 |           |                |               |             |             |              |        |
| 10 | 나는 이 업무를 시작한 이후로 사람들에게 점점 더 둔감해졌다             |           |                |               |             |             |              |        |
| 11 | 나는 이 업무로 인해 내가 감정적으로 메달라가는 것 같아 걱정이다          |           |                |               |             |             |              |        |
| 12 | 나는 매우 활기찬 느낌이 든다                              |           |                |               |             |             |              |        |
| 13 | 나는 나의 일로 인해 좌절감을 느낀다                          |           |                |               |             |             |              |        |
| 14 | 나는 내 업무를 너무 열심히 한다는                           |           |                |               |             |             |              |        |

|    |  |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|--|
|    | 느낌이 든다                                   |  |  |  |  |  |  |
| 15 | 나는 어떤 대상자들에게는(무슨일이 있는지)별로 신경쓰지 않는다       |  |  |  |  |  |  |
| 16 | 사람들과 직접적으로(관계하며) 함께 일하는 것은 나에게 스트레스가 된다  |  |  |  |  |  |  |
| 17 | 나는 대상자들에게 편안한 분위기를 쉽게 조정할 수 있다           |  |  |  |  |  |  |
| 18 | 나는 대상자들과 긴밀히 협조하여 일하고 나면 상쾌한 느낌이 든다      |  |  |  |  |  |  |
| 19 | 나는 이 일을 통해 가치 있는 많은 일들을 성취해왔다            |  |  |  |  |  |  |
| 20 | 나는 한계에 다다른 느낌이다                          |  |  |  |  |  |  |
| 21 | 나는 일을 하면서 감정적인 문제들을 매우 침착하게 다룬다          |  |  |  |  |  |  |
| 22 | 대상자들이 자신들의 일부 문제들에 대해 나를 탓하는 것 같은 느낌이 든다 |  |  |  |  |  |  |

## 일반적 특성

1. 나이 : 만( ) 세

2. 성별

(1) ( ) 여                      (2) ( ) 남

3. 최종학력

(1) ( )전문학사      (2) ( )학사      (3) ( )석사      (4) ( )박사

4. 종교

(1) ( )있음                      (2) ( )없음

5. 결혼 여부

(1) ( )기혼                      (2) ( )미혼                      (3) ( )기타\_\_\_\_\_

6. 직위

(1) ( ) 일반간호사      (2) ( ) 책임간호사

7. 총 임상경력 : ( )년 \_\_\_\_\_개월

8. 근무형태

(1) ( ) 상근직      (2) ( ) 밤근무(night전담)      (3) ( ) 3교대

(4) ( ) 기타