

주간호원의 리더쉽 유형과 간호원의 소진 (燒盡 : Burnout) 경험 정도와의 관계

김 화 실

(연세대학교 교육대학원 간호학교육전공)

목 차

I. 서 론	IV. 연구 결과
II. 문헌 고찰	V. 결론 및 고찰
III. 연구 방법	VI. 요약 및 제언

I. 서 론

A. 연구의 필요성

현대사회는 여러 측면에서 급격하게 변화하고, 사회의 세분화된 직업적 역할은 고도의 전문성을 요구하므로 사회와 병행하여 변화하고 있는 병원이라는 조직사회에서 전문직 간호원에 대한 사회적 요구 또한 크다.

이와 함께 최근 의료인구의 팽배와 국민건강 수준의 향상은 보다 많은 간호업무로 필요로 하여 간호의 역할은 많아지고¹⁾ 수혜자 측으로부터 양질의 서비스에 대한 요구가 증가되고 있어 전문직 간호에 종사하고 있는 간호원은 복잡한 건강문제를 해결하기 위하여 과학적인 방법에 의

해 도출되었거나 증명된 타당성 있는 지식에 근거하여 의사결정하며 필요한 활동을 시행해야 한다²⁾. 또한 사람들은 간호원이란 판단하지 않고 모든 것을 받아들이는 것으로 알고³⁾ 기대함에 따라 신체적, 정서적 소모는 증가하게 된다. 그리고 병원조직의 목표를 달성하기 위한 병원 행정자들의 권위주의적인 압력때문에 간호원들은 상당한 갈등을 경험하며⁴⁾ 의료분야에서 간호원들의 봉사는 실로 그 업무량이 어느 의료원들 못지않게 과다한 것으로 알려졌다⁵⁾. 한편 사회 심리학적으로 본 간호원들의 특징은 대중의 성직자적인 기대와 간호가 하나의 과정이고 물건을 다루는 것이 아니기 때문에 자신의 인격에 대한 긴장감을 면하기가 어렵다고 보며 또한 작업내용이 복잡하며, 과실과 사고에 대한 사회적 비판이 다른 여성 직업보다 심하다⁶⁾는 것이다. 이러한 여러가지 이유로 간호원은 직무수행 과정에서 지속적인 스트레스를 경험하게 되는데⁷⁾

1) 홍신영, "한국간호교육의 과거와 전망," 대한간호, 제20권1호, 1981, 50면.
 2) 김조자, "생의 주기에 따른 교육과정," 간호학회지, 제13권제 1호, 1983, 61면.
 3) Frances J. Storile, "Burn out; the Elaboration of a Concept," A.J.N. DEC. 1979, p. 2110.
 4) 이유순, "일 종합병원 간호원의 역할갈등에 관한 연구," 석사학위논문, 연세대학교 교육대학원, 1979, 2면.
 5) 이은옥의, "종합병원 근무 간호원들의 피로도에 관한 조사연구," 중앙의학, 27권2호, 1974, 171면.
 6) 홍영숙, "간호원의 사기에 관한 일 연구," 석사학위논문, 연세대학교 교육대학원, 1970, 41면.
 7) Rosemarie Scully, "Stress in the Nurse," A.J.N., May, 1980, pp. 912~915.

스트레스를 감당할 수 없는 상태에서 나타나는 업무 스트레스의 한 형태인 소진(Burnout)⁸⁾⁹⁾은 개인 뿐 아니라 집단으로 나타나고¹⁰⁾ 이러한 소진상태에 있는 간호원들은 간호직을 옮기게까지 된다¹¹⁾.

대부분의 간호원들은 병원이라는 조직속에서 환자의 진료와 간호활동을 수행하고 있으며¹²⁾ 이에 따른 수간호원의 간호관리에서 궁극적 목적은 높은 질적 간호를 베푸는데 있다. 그리고 병원사회에서 수간호원은 가장 핵심적인 중층관리자에 해당하며, 지휘자로 적절한 조정을 해가면서 일해야 하는 요직이다¹³⁾. 특히 일반 간호원들이 직무를 통한 만족감과 의욕을 가지고 일할 수 있는 근무풍토(working climate)는 간호단위의 행정자인 수간호원들의 지도성과 직결되는 직무임은 명백한 사실이다¹⁴⁾. 그리고 임상간호원의 스트레스를 높이는데, '감독 및 수간호원과의 인간관계'에서 $r = .2300, P < .01$ 로 통계적으로 유의한 상관관계를 나타낸 스트레스 요인으로 나타났으며¹⁵⁾ 신규 간호원의 스트레스 경험 정도중 대인관계에 관한 요인중에서 수간호원과 감독과의 관계가 87.2%로 가장 심각한 스트레스 유발 요인이었다¹⁶⁾는 것은 수간호원의 인간관계가 중요함을 의미한다. 또한 오늘날의 간호행정 관리자는 각 간호 조직체의 목표를 효율적으로 이룩하고 민주주주의 궁극 목표인 인간성의 신장에 기여해야 할 막중한 책임을 부여받고 있다¹⁷⁾.

그러므로 본 연구에서는 간호집단에서 중요한 영향을 미치는 수간호원의 리더십 유형 및 간호원의 소진경험 정도와 소진경험 요인 그리고 수

간호원의 리더십 유형과 간호원의 소진경험 정도와의 관계를 살펴봄으로써 임상간호원의 효율적 관리를 위한 간호행정에 도움이 될 기초 자료를 제공하여 간호 전문직의 향상과 발전을 도모하는데 그 의의가 있다.

B. 연구의 목적

본 연구의 일반적 목적은 간호원의 소진경험 정도와 이에 영향을 미치는 사회적 제 요인을 밝히고 수간호원의 리더십 유형에 따라 간호원의 소진경험 정도가 어떻게 다른지 규명하는 것이다.

연구의 일반적 목적을 달성하기 위한 구체적 목적은 다음과 같다.

1. 수간호원의 리더십 및 제 특성과 간호원의 소진경험 정도와 일반적 특성과의 관계를 파악한다.
2. 수간호원의 리더십 유형에 따라서 간호원의 소진경험 정도를 밝힌다.
3. 수간호원의 일반적 특성에 따른 수간호원의 리더십 유형을 파악한다.
4. 간호원의 소진경험 정도에 영향을 미치는 수간호원의 일반적 특성과 간호원의 일반적 특성을 파악한다.

C. 가 설

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 검증한 가설은 다음과 같다.

“수간호원의 리더십 유형에 따라 간호원의 소진경험 정도는 차이가 있을 것이다.”

- 8) Marvel Miller Sanders "Stressed? or Burn out?," *The Canadian Nurse*, Oct. 1980, p. 30.
- 9) Christina Maslach & Philip G. Zimbardo, *Burn out-the cost of caring*, Prentice Hall, Inc., England Cliffs, New Jersey 07632, 1982, p. 3.
- 10) Suzanne Hall Johnson, "Preventing Group Burn out," *Nursing Management*, Feb. 1982, p. 38.
- 11) Frances J. Storile, *op. cit.*, p. 2111.
- 12) 전춘영, "병원간호행정훈련과정 ; 문제 해결자로서의 역할," *대한간호* . 22권제 2호, 1983, 50면.
- 13) 이영복, *간호행정*, 서울 : 수문사, 1980, 165
- 14) 변창자, "효과적인 조직기능에 영향을 미치는 인적요인(지도성 : leadership)," *대한간호*, 제20권 제 2호, 1981, 54면.
- 15) 이경순, "간호원의 스트레스요인에 관한 분석연구," 석사학위논문, 연세대학교 교육대학원, 1982, 26면.
- 16) 김혜순, "신규간호원의 스트레스요인에 관한 분석적 연구," 석사학위논문, 연세대학교 교육대학원 1982, 26면.
- 17) 문희자, "간호행정학 교과과정의 방향," *간호학회지*, 제13권제 1호 1983, 92면.

D. 용어의 정의

1. 리더십 유형; 수간호원이 각 병동의 목적을 달성하기 위해 어떤 행동에 역점을 두는 것으로 Fleishman 이 개발하고 「이」가 간호 상황에 적용한 인간관계와 업무수행에 관한 행동 차원으로 구성된 48 문항의 Supervisory Behavior Description (S.B.D.)을 측정 도구로 사용하였으며, 두 차원에 대해 각각 측정된 평균점수를 기준으로 분류한 인간관계와 업무 중심형 (I형), 인간관계 중심형 (II형), 업무 중심형 (III형), 방임형 (IV형)을 말한다.

2. 소진경험 정도; 오랜 업무 스트레스로 인해 부정적 자아개념, 부정적 업무태도, 환자에 대한 관심 소실 등의 현상을 포함하는 신체적 정서적, 정신적, 탈진의 경험정도를 나타내는 것으로 Pines 등이 저술한 책 「Burnout」에서 「픽」이 한국 실정에 맞게 문장화한 총 20문항을 의미한다.

E. 연구의 제한점

1. 연구에서 사용된 측정 도구들은 외국의 간호영역과 다른 분야에서 개발된 도구로 간호상황에 적합하게 수정하여 사용하였다.

2. 연구 대상자가 5개의 연구 장소에 한정되어 선정되었다.

이상과 같은 제한점을 갖고 있으므로 본 연구의 결과를 다른 대상에 확대 해석할 경우에는 신중한 고려가 요구된다.

II. 문헌고찰

A. 리더십 이론

리더십 (Leadership)은 집단의 목적설정과 목적달성을 향한 구성원의 행동에 영향력을 주는 과정이며¹⁸⁾¹⁹⁾²⁰⁾ 목표달성을 향하도록 집단의 활동을 지휘할 때 나타나는 개인의 행동이다²¹⁾.

리더십은 연구하는 사회적 현상에 따라 또는 리더십을 다루는 관점에 따라 여러 가지로 다르게 규정할 수 있으나²²⁾ 리더십이 리더로서 특수한 역할상의 요구를 해결 또는 충족시키는 것이라 할 때 리더십의 일반적 의미를 보면, 첫째 집단 효과에 보다 바람직하게 영향력을 줄 수 있는 행동 양식을 리더 개인이 갖고 있는 성격 (Personality)의 특성에서 구하려는 입장을 들 수 있고 둘째 집단 구성원들로 하여금 집단에 공헌할 수 있도록 하는 기능, 셋째 그 기능을 리더와部下가 같이 목적하는 상호일치에서 생기는 인간관계에 관련시키는 입장, 넷째 리더십은 집단의 사회적인 상황 조건에 의해서 결정된다는 입장이라고 할 수 있다.²³⁾

리더십은 지도권, 지도적 지위, 지도자로서의 능력, 지도관계 및 지도성으로 표현된다. 이는 두 사람 이상으로 구성된 집단에 있어서 어떤 목적을 지향하고 있는 활동과 책임의 분담을 제시로 한 집단 기능이므로 집단원 간의 상호관계를 질적으로 향상시키고 집단의 응집력을 견고히 하여 집단이 유용하게 행사할 수 있는 방안을 마련하는 활동이라 할 수 있다.²⁴⁾

이러한 리더십의 개념은 광범위하게 사용되는

18) U.S. Civil Service Commission, *Leadership & Supervision*, A Management Report, U.S. Government Printing Office Washington D.C. Dec. 1955, p. 43.

19) 한상희, "리더의 행동특성과 직무만족과의 상관관계에 관한 조직별 비교연구," 석사학위논문, 서울대학교 행정대학원, 1980, 14면.

20) 기의호, "리더행동이 성원의 태도에 미치는 영향" 석사학위논문, 연세대학교 대학원 1980, 14면

21) 상계서, 20면.

22) 김명훈, 리더십론, 서울; 박영사, 1973, 105면.

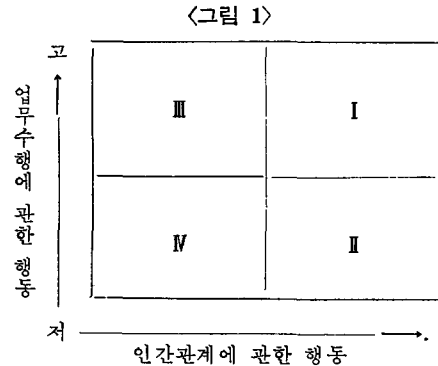
23) 상계서, 108면.

24) 오세철, "경영조직에 있어서 지도성이 종업원 사기에 미치는 영향," 석사학위논문, 연세대학교 경영대학원, 1967, 25면.

데 본 연구에서는 리더십을 목표달성을 향하도록 집단의 활동을 지휘할 때 나타나는 개인의 행동이라고 보는 오하이오 주립대학에서의 행동이론을 배경으로 한다.

1940년대 후반부터 50년대 초반까지 오하이오 주립대학에서는 리더십에 관한 광범위한 연구가 수행되었다. Shartle을 중심으로 한 이들의 연구는 리더십 행동에는 대개 업무수행에 관한 행동(Initiating structure)과 인간관계에 관한 행동(consideration)의 두 독립적인 요인으로 분류될 수 있음을 발견하였다. 업무 수행에 관한 행동은 구성원의 업무를 평가하고, 업무규정과 과정을 만들고, 목표를 설정하고, 업무 분담을 시키고 집단의 업무와 역할을 조정하는 행동을 보이는 것이며 인간관계에 관한 행동은 리더와 구성원의 관계에서 우정, 상호신뢰, 존경 및 온정을 나타내 보이는 행동을 말한다.²⁵⁾²⁶⁾²⁷⁾²⁸⁾²⁹⁾³⁰⁾³¹⁾ 이러한 행동 차원은 한 가지가 지배적으로 나타나기 보다는 여러가지 결합형이 존재할 수 있다. 즉 업무와 인간 두 차원 모두에 지향하는 리더도 있으며 반대로 업무, 인간 어느 쪽에도 관심이 없는 리더도 있을 수 있다.³²⁾ 따라서 두 차원을 결합시켜서 <그림 1>과 같이 나타낼 수 있다.³³⁾³⁴⁾³⁵⁾³⁶⁾

본 연구에서 수간호원의 리더십 유형 분류는 <그림 1>에 의거하였고 구체적인 설명은 다음과 같다.³⁷⁾



1. I형(인간관계와 업무중심형) : 수간호원과 간호원과의 관계에서 인간적 관계(Human relation)와 업무수행 둘 다 역점을 두는 유형이다.
2. II형(인간관계 중심형) : 간호업무 수행보다는 간호원과의 관계에 역점을 두는 유형이다.
3. III형(업무 중심형) : 간호원과의 인관관계보다는 업무 수행에 역점을 두는 유형이다.
4. IV형(방임형) : 업무 수행에 대한 관심과 간호원과의 인간관계에 대한 관심이 모두 적은 유형이다.

B. 소진개념 및 소진요인

소진은 부정적인 자아개념, 부정적인 업무태도, 환자에 대한 관심 소실등의 현상을 포함하는 신체적, 정서적 탈진의 증후군³⁸⁾³⁹⁾⁴⁰⁾⁴¹⁾⁴²⁾으로서 정

25) 한상희, 전계서, 18면.

26) 유한동, 리더십의 이론과 실제, 서울; 법문사, 1980, 80면.

27) 진양갑, "리더십의 제 요인이 집단성과 만족에 주는 효과," 석사학위논문, 고려대학교 대학원, 1980, 9면.

28) 기의호, 전계서, 20면.

29) Fred E. Fiedler, Mortine M. Chemers, *Leadership & Effective Management*, Scott Foresman & company, Glenview, Illinois, 1974, .48.

30) 이순창, "리더십 효과성에 관한 상황조건별 이론의 실증적 검증," 석사학위논문, 고려대학교 대학원, 1980, 8면.

31) 오세철, 문화와 사회심리이론, 서울; 박영사, 1982, 246면.

32) 한상희, 전계서, 17면.

33) 유한동, 전계서, 80면.

34) 진양갑, 전계서, 11면.

35) 이순창, 전계서, 8면.

36) 기의호, 전계서, 21면.

37) 이명하, "수간호원의 리더십 유형과 일반 간호원의 수간호원 및 직무만족도에 관한 연구," 석사학위논문, 연세대학교 대학원, 1980, 13면.

38) Mary A. Ryan, "Professional Survival," *Supervisor Nurse*, Feb. 1981, p. 16.

39) Karen M. Mytych, "Burnout in the ED nurse," *Journal of Emergency Nursing*, Nov.-Dec. 1981, p.265.

40) Anonymously, "Coming back after Burnout," *A.O.R.N., Journal* Oct. 1980, p. 605.

신분석학자 Freudenberger가 1960년 후반에 헌신적으로 일하는 사회사업가들에게서 피로와 탈진을 인식함으로써 처음으로 소진이라는 용어를 사용하였고, 간호 전문직에서는 1970년 초반에 처음 논의되기 시작했다.⁴³⁾

또한 소진은 스트레스가 한 영역으로서 무력함이 강하게 느껴지는 것이다.⁴⁴⁾ 스트레스는 모든 생활의 일부분이며 약간의 스트레스는 생산적인 생활을 하기 위해 필요하다.⁴⁵⁾고 하지만 과도하고 지속적인 스트레스의 결과는 개인적으로 대처나 적응을 할 수 없게 되어 소진을 나타낸다.⁴⁶⁾ 이러한 스트레스의 마지막 단계인 소진은 의료직에서 일상적인 것이며⁴⁷⁾ 법률가, 사회사업가, 목사, 선생님 사람들에게 봉사하는 전문직에서 다른 사람들의 문제에 압도되어 흔히 나타난다.⁴⁸⁾⁴⁹⁾⁵⁰⁾⁵¹⁾⁵²⁾

소진현상이 개인에게만 국한되어 있다면 그렇게 중요하지도 않을 것이다. 그러나 소진은 병원에서 병원균의 감염이 산재되어 전염이 강하

듯 구성원 한 사람이 소진을 일으키면 전염성이 강해서 다른 사람에게 영향을 미치고 빠르게 집단 소진을 나타낸다.⁵³⁾⁵⁴⁾⁵⁵⁾

소진에서 나타나는 증후군으로서의 여러가지 증상을 살펴보면 다음과 같다. 즉 신체적 탈진에서는 계속되는 피곤감, 허약, 잦은 두통, 요통, 불면, 소화장애. 식습관과 체중의 변화등을 볼 수 있고, 정서적 탈진에서는 우울, 불안, 좌절, 허탈, 업무의욕상실, 무감각, 냉소 등을 나타내며 자신과 업무와 생활에 대해 부정적 태도가 증가된다.⁵⁶⁾⁵⁷⁾⁵⁸⁾ 또한 소진의 위기 상태에서는 관찰환, 당뇨병, 편두통 및 여러가지 위장계 질환이 일어날 수도 있다.⁵⁹⁾ Freudenberger에 의하면 이와같은 여러가지 증상은 새로운 책임을 맡거나 새로운 업무를 시작한 지 약 1년이 지난 후에 보통 나타나기 시작한다는 것이다.⁶⁰⁾

소진과 관련이 있는 요소로는 개인의 요구와 성취간의 갈등, 비현실적인 헌신, 과중한 업무, 관료주의적 조직체제⁶¹⁾를 들 수 있는데 개인적으

- 41) Babara Honer Yee, "The Dynamics and Management of Burnout," *Nursing Management*, Nov. 1981, p. 14.
- 42) Edwina A. McConnell, *Burnout in the Nursing Profession*, The C.V. Mosby Co., 1982, p.70.
- 43) Mary L.S. Vachon, "Care for the Caregiver," *The Canadian Nurse*, Oct. 1980, p. 30.
- 44) Mary A. Ryan, *op. cit.*, p. 16.
- 45) Magaret M. Caldwell, "Staff stress, What you can do about it," *Journal of Emergency Nursing*, Mar. -Apr. 1976, p. 23.
- 46) Babara Honer Yee, *op. cit.*, p. 14.
- 47) Beverly A. Potter, "Avoiding Burnout; Joint Employer—Employee Responsibility," *Hospital Progress*, June, 1981, p. 51.
- 48) Jerry Edelwich & Archie Brodsky, *Burnout Stages of Disillusionment in the Helping Profession*, Human Science Press, N.Y., 1980, pp. 13~14.
- 49) Carol J. Alexander, "Counteracting Burnout," *A.O.R.N Journal*, Oct. Vol. 32, No. 4, 1980, p. 597.
- 50) Judy Thomas, "Supervisors Get Burned-out, Too," *Nursing Management*, May, 1982, p. 47.
- 51) Seymour Shubin, "Burnout; The Professional Hazard You Face in Nursing," *Nursing* 78, vol. 8, No. 7, 1978, p. 22.
- 52) James W. Thompson, "Burnout in Group Home House Parents," *American Journal of Psychiatry*, June, 1980, p. 710.
- 53) Edwina A. McConnell, *op. cit.*, p. 73.
- 54) Suzanne Hall Johnson, *op. cit.*, p. 34.
- 55) Jerry Edelwich & Archie Brodsky, *op. cit.*, p.25.
- 56) Ayala M. Pines, E. Aronson & D. Kafry, *Burnout from tedium to personal growth*, The Free Press, A Division of MacMillan Publishing Co. Inc., N.Y., 1981, p. 16.
- 57) Babara Homer Yee, *op. cit.*, p. 15.
- 58) Edwina A. McConnell, *op. cit.*, p. 71.
- 59) Herbert Freudenberger, "5 Ways to Short-Circuit Burnout," *Health*, Apr. 1981, p. 51.
- 60) Judy Thomas, *op. cit.*, p. 47.
- 61) Carolyn Chambers Clark, "Burnout; Assessment & Intervention," *Nursing Administration*, Sept. 1980, p. 43.

로 볼때 높은 기대감, 높은 성취욕구, 자기동기가 강한 사람이 쉽게 소진을 일으키며⁶²⁾ 이상적인 사람이 현실과 부딪칠 때 나타나는 것이다. 특히 높은 이상을 가진 젊은 간호원이 많이 경험하는데 그것은 학생때 병원에서의 실습과 이상적인 생각과의 갈등에서 시작되는 것이다.⁶³⁾ 업무환경에서는 과중한 업무가 소진의 기초적 요인이 되며 인원 부족, 시간의 업무, 낮은 급여, 행정자와 원만하지 못한 인간관계 등이 소진에 영향을 미친다.⁶⁴⁾⁶⁵⁾ 그리고 매일 함께 일하는 동료와 감독은 스트레스의 잠재 요소이며, 간호원이나 감독을 무능력하고 리더십이 부족하다고 인식하거나 과도한 요구를 받거나 하는 것은 간호원에게 스트레스 요인이 된다.⁶⁶⁾ 다음으로 행정관계는 집단소진의 중요한 요소인데 행정 정책은 구성원 모두에게 영향을 미치기 때문이다.⁶⁷⁾ 또한 효과적인 리더십의 결여는 소진의 가장 위험한 원인일 것이라고 보며 파괴적인 리더십 유형으로는 수동적이고 비지시적인형, 지배적이고 권위주의적으로 보는데 리더가 구성원을 믿지 못하거나, 구성원의 공헌과 성취에 따라 개인적인 지지를 해 주지 못하는 것은 소진을 일으키는 주요한 요인인 것이다.⁶⁸⁾

III. 연구방법

A. 연구 대상

서울시내에 위치하는 대학부속 종합병원 5개를 임의로 선정하여 수간호원이 있는 병동에서 근무하는 간호원 400명과 같은 병동의 수간호원

48명을 대상으로 하였다.

위의 연구 장소를 택한 이유는 연구자가 용이하게 협력을 받을 수 있고 교육병원으로서 소진 정도가 비교적 비슷하다고 사려되었기 때문이었다. 그리고 현재의 수간호원과 고정적으로 근무한지 3개월 미만인 간호원은 수간호원과의 관계에서 충분한 경험이 형성되지 않았을 것이라고 사려되어 제외시켰다.

B. 연구 도구

연구 도구로서는 구조화된 질문지를 사용하였으며, 질문지 내용은 간호원의 일반적 특성 10문항, 수간호원의 리더십 측정에 관한 48문항과 소진경험에 관한 20문항의 총 78문항으로 구성되었다.

수간호원의 리더십을 측정하기 위한 도구는 Fleishman⁶⁹⁾ 이 조직 구성원들로부터 리더의 인간관계와 업무수행의 행동에 관한 정보를 얻기 위한 목적으로 개발된 S.B.D. (Supervisory Behavior Description)이었다. S.B.D.는 인간관계에 관한 행동을 측정하는 28문항, 업무수행에 관한 행동을 측정하는 20문항으로 구성되었고 빈도에 따라 Likert type 5척도로 점수를 주게 되었으므로 인간관계와 업무수행에 관한 가능한 최고 점수는 각각 140점, 100점이었다. 이것을 이⁷⁰⁾가 간호 상황에 적합하게 번역 수정한 것을 사전 조사를 거쳐 보완하여 사용하였다. 검증한 신뢰도는 인간관계 28문항에서 Chronbach α 값 .71382였고 업무관계 20문항에서는 Cronbach α 값 .87650이었다.

소진경험 측정도구는 Pines⁷¹⁾ 등이 저술한 책 「Burnout」에서 신체적, 정서적, 정신적 탈진 상

62) Suzanne Hall Johnson, *op. cit.*, p.36.

63) Mary L.S. Vachon, *op. cit.*, p. 31.

64) Mary Berg, "Tune in, Turn on, Drop out? A look at Burnout," *Imprint*, Oct. 1980, p. 12.

65) Jerry Edlwich & Arcgie Brodsky, *op. cit.*, p. 36.

66) Edwina A. McConnell, "How Close Are You to Burnout," *R.N.*, May, 1981, p. 30.

67) Suzanne Hall Johnson, *op. cit.*, p. 36.

68) Carol J. Alexander, *op. cit.*, p. 600.

69) J.P. Robinson et al, Measure of Occupational Attitudes & Occupational Characterists, p.167 을 인용한 이 명하, 전제서, 25면.

70) 이명하, 전제서.

71) Ayala M. Pines, et al., *op. cit.*, pp. 37~38.

태를 측정하는 20문항을 픽⁷²⁾이 번역하여 한국 실정에 맞게 문장화한 것을 사전조사를 거쳐 사용하였다. 검증한 신뢰도는 Cronbach α 값 .73365였다.

소진경험 정도 평점 방법은 각 문항마다 Likert type의 척도에 따라 1~5점을 주게 되어있고 가능한 최고 점수는 100점이며 점수가 높을수록 소진경험 정도가 높은 것이다.

C. 자료수집 방법

자료수집 기간은 1983년 9월 22일부터 9월 29일까지 8일간이었다.

자료수집 방법은 연구자가 직접 병원 간호과를 방문하여 연구취지를 설명하고 교육감독과 수간호원의 도움으로 질문지를 배부하게 한 다음 2~5일 후에 회수하였다. 총 410부를 배부한 중 367부를 회수하였고 회수율은 89.51%였다. 이 중에서 불완전하게 응답한 12부를 제외한 355부를 연구 분석하였다.

D. 자료처리 및 분석방법

자료처리는 부호화하여 전산통계 처리하였다.

대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율을 산출하였고 수간호원의 리더십 행동, 간호원의 소진경험에 대하여는 문항별 및 총점의 실수와 백분율, 평균점수를 산출했다.

수간호원의 일반적 특성과 소진경험 정도와의 관계는 피어슨(Pearson) 상관분석을 적용하였다.

수간호원의 일반적 특성과 리더십 유형과의 관계, 간호원의 일반적 특성과 소진경험 정도와의 관계, 수간호원의 리더십 유형과 간호원의 소진경험 정도와의 관계는 분산분석 (ANOVA) 하였다.

IV. 연구결과

A. 대상자의 일반적 특성

1. 수간호원의 일반적 특성

수간호원의 일반적 특성으로는 연령, 수간호원으로서의 경력, 학력을 조사하였다.

수간호원의 연령은 30~34세가 58.3%로 가장 많았고 최저 연령은 26세, 최고 연령은 35세로 평균 연령은 31세로 나타났다.

학력은 간호학과 졸업이 43.8%, 간호전문대 졸업이 52.0%로 4년제 간호학과 보다 많았다.

경력은 1년 미만이 27.1%, 2년 미만이 27.1%, 5년 이상이 29.2%로 나타났고, 평균경력은 3.25년이었다.

각 수간호원과 같이 일하는 간호원 수는 평균 7명으로 10명 미만이 81.3%, 10명 이상이 18.7%였다.

2. 간호원의 일반적 특성

간호원의 일반적 특성으로는 연령, 결혼여부, 학력, 종교, 간호원 경력, 근무병동, 현재 수간호원과 근무한 기간, 간호직에 종사할 예정기간, 간호직을 택한 동기를 조사하였다.

간호원의 최저 연령은 21세, 최고 연령은 30세, 평균 연령은 24세였으며 21~25세가 81.6%로 가장 많았다.

결혼여부는 미혼 95.8%, 기혼 4.2%로 대부분이 미혼이었다.

종교 분포는 천주교가 35.8%로 가장 많았고 기독교 27.9%, 불교 3.4%, 기타 0.6%, 무종교 31.8%이었다.

간호원 경력은 1년 미만이 34.1%로 가장 많았고 2년 미만 22.4%, 3년 미만 18.8%, 4년 미만 17.6%, 4년 이상 7.1%를 나타냈다.

근무병동별 분포는 내과 9.9%, 외과 19.2%, 중환자실 10.4%, 응급실 5.6%, 수술실 10.4%, 소아과 10.7%, 산부인과 13.0%, 기타과 20.6%였으며 기타과는 한 병동에 여러 과가 함께 있는 경우이다.

간호직에 종사할 예정기간에는 “필요한 기간까지만 하겠다”가 65.6%로 가장 많았고, “가능한 오래 할 예정이다”가 18.6%, “가능한 빨리 그만 두고 싶다” 10.7%, 기타가 5.1%를 나타냈다.

72) 픽은회, “간호원의 소진(Burnout) 경험정도와 업무 만족도간의 상관연구,” 석사학위논문, 연세대학교 대학원, 1983.

간호직을 택한 동기에서는 “적성과 흥미에 맞아서”가 31.0%로 가장 많았고, “가족 친지의 권유로” 24.0%, “남을 도울 수 있는 직업이므로” 15.5%, “외국에 갈 기회가 많아서” 7.0%, 기타가 22.5%를 나타냈다.

B. 가설 검증

본 연구의 가설 검증 결과는 다음과 같다.

〈표 1〉 수간호원의 리더십 유형과 간호원의 소진경험 정도와의 관계 분석

리더십 유형	간호원수	소진경험 정도	Sum of Squares	D.F.	Mean Square	F Value	P Value
인간관계와 업무중심형 (I형)	66	51.79	931.145	3	310.382	3.090	.027
인간관계중심형 (II형)	66	52.77					
업무중심형 (III형)	71	54.76					
방임형 (IV형)	116	56.03					

V. 결론 및 고찰

A. 가설검증

가설검증 결과 수간호원의 리더십 유형에 따라 간호원의 소진경험 정도의 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 수간호원의 리더십 유형에 따라 간호원의 소진경험 정도의 차이는 인간관계와 업무중심형, 인간관계 중심형, 업무중심형, 방임형의 순으로 나타났다.

이상의 결과로 볼 때 효과적인 리더십 결여는 소진의 가장 위험한 요인일 것이라는 점⁷³⁾을 수간호원은 인식해야만 하며 간호의 질을 떨어뜨리는 요소가 되는 소진현상을 간호현장에서 알고 간호 수준향상이 가능한 리더십을 발휘해야만 된다고 사려된다.

B. 가설검증을 위한 기초분석

1. 수간호원의 리더십 측정

“수간호원의 리더십 유형에 따라 간호원의 소진경험 정도는 차이가 있을 것이다.”는 유의수준 .05 이하에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 지지되었다.

〈표 1〉에서 보는 바와 같이 수간호원의 리더십 유형에 따른 간호원의 소진경험 정도의 차이를 평균 점수로 볼 때 인간관계와 업무중심형, 인간관계 중심형, 업무중심형, 방임형의 순으로 나타났음을 알 수 있다.

1) 인간관계에 관한 행동의 측정

수간호원의 리더십 행동중 인간관계에 관한 행동을 측정하는 28문항은 Likert type의 측정방법으로 각 문항마다 1~5점을 주었고 가능한 최고점수는 140점이었는데 연구결과의 평균점수는 97.93으로 나타났다.

간호원들이 수간호원의 인간관계 행동에 대해 높은 점수를 줄수록 수간호원의 리더십을 인간관계 중심으로 인식하고 있다고 볼 수 있는데 97.93이라는 점수는 간호원들이 수간호원을 인간관계 중심의 리더십 유형이라고 인식하는 정도가 높지 않은 것이라고 사려된다.

인간관계에 대한 문항별 구성분포 결과에서 의미있는 문항을 살펴 보았을 때 “수간호원은 나에게 개인적 호의를 베푼다.”와 “수간호원은 개인적 문제를 도와준다.” 문항에서 “전혀 그렇지 않다.”와 “가끔 그렇다.”를 합하여 부정적인 반응으로 보았을 때, 부정적 반응이 43.9%, 64.5%로 나타났는데 이것은 이⁷⁴⁾의 연구결과와 유사하다. 이에 수간호원은 간호원들에게 개인적인 관심과 인간적인 배려에 더욱 관심을 가져 원활한 인간관계는 근무능률을 향상시키고 만족을

73) Carol J. Alexander, *op. cit.*, p. 600.

74) 이명하, 전제서, 36면.

증대시키며, 창의력의 발굴 등 커다란 효과를 가져다 준다⁷⁵⁾는 것을 알아야 할 것으로 사려된다.

2) 업무수행에 관한 행동의 측정

수간호원의 리더십 행동중 업무수행에 관한 행동을 측정하는 20문항은 Likert type의 측정방법으로 각 문항마다 1~5점을 주었고 가능한 최고점수는 100점이었는데 연구결과의 평균점수는 59.65로 나타났다.

간호원이 수간호원의 업무수행 행동에 대해 높은 점수를 줄수록 수간호원의 리더십 유형을 업무중심으로 인식하고 있다고 볼 수 있는데 59.65라는 점수는 간호원들이 수간호원을 업무중심 리더십이라고 인식하는 정도가 높지 않은 것이라고 사려된다.

업무중심에 대한 문항별 구성분포 결과에서 의미있는 문항을 살펴 보았을 때 “수간호원은 새로운 아이디어를 시도해 본다.” 문항에서 부정적인 반응이 “가끔 그렇다.” 41.4%, “전혀 그렇지 않다.” 4.2%로 45.6%가 부정적인 반응을 나타냈으며, 수간호원은 새로운 아이디어를 간호원들이 먼저 추진해 주기를 기대한다.” 문항에서는 “항상 그렇다.” 7.6%, “자주 그렇다.” 20.6%, “보통 그렇다.” 41.4%로 전체 간호원의 69.6%가 그들의 수간호원은 간호원들이 새로운 아이디어를 먼저 추진해 주기를 기대한다고 반응했다. 이런 결과는 현대 관리자는 변화과정을 관리해야 하며 문제를 진단하고 진행중에 있는 시스템에 의해 변화들이 받아들여지고 실행되어질 수 있는 쪽으로 변화를 계획하고 수행해야 한다⁷⁶⁾는 시대적 요구와는 먼 것이므로 수간호원은 변화에 보다 솔선수범하고 자신의 아이디어를 시도해야 할 것으로 사려된다.

2. 수간호원의 리더십 유형 분류

수간호원의 리더십 유형분류는 간호원에 의해 측정된 수간호원의 리더십 행동 즉 인간관계와 업무수행 행동에 관한 점수로서 분류하였을 때 방임형이 35.5%로 가장 많았고 다음이 업무중심

형 25.5%, 인간관계 중심형 21.4%, 인간관계와 업무중심형 20.6% 순으로 나타났다.

가설검증 결과에서 간호원의 소진경험 정도가 가장 높았던 방임형의 리더십 유형이 가장 많았고 간호원의 소진경험 정도가 가장 낮았던 인간관계와 업무중심형의 리더십 유형이 가장 적게 나타났던 것으로 보아 수간호원의 리더십 유형이 가장 적게 나타났던 것으로 보아 수간호원의 리더십 개발이 필요하다고 사려된다.

3. 간호원의 소진경험 정도 측정

간호원의 소진경험 측정 20문항은 Likert type의 측정방법으로 각 문항마다 1~5점을 주었는데 연구결과 평균점수는 54.20이었다.

소진경험의 점수가 높을수록 소진경험 정도가 높은 것인데 연구결과 문항별 평균점수는 2.71로 나타났는데 이것은 픽⁷⁷⁾의 연구에서 평균점수 2.676과 유사한 것으로 Pines⁷⁸⁾에 의하면 이런 점수인 경우 직장과 삶을 점검하고 가능한 변화를 생각해 보아야 한다는 것으로 보아 본 연구대상자들의 소진경험 정도가 높게 나타났음을 알 수 있다.

소진경험 측정 문항에서 의미있는 문항을 살펴 보았을 때 “병원 및 간호행정에 만족한다.” 문항에서 “없다.” 40.3%, “가끔” 32.1%로 72.4%가 부정적 반응을 나타냈다. 이것으로 보아 대부분의 간호원들이 병원 및 간호행정에 불만족함을 알 수 있으므로 간호행정 부서에서는 이러한 현상의 요인을 분석하여 문제점을 개선할 필요가 있다고 사려된다.

D. 수간호원의 일반적 특성과 리더십 유형과의 관계분석

수간호원의 연령, 수간호원으로서의 경력은 리더십 유형과 관계가 없었는데 이 결과는 이⁷⁹⁾의 연구결과와 일치하는 것으로 수간호원의 연령, 경력은 수간호원의 리더십에 영향을 준다는

75) 안송국, “간호원의 근무의욕에 관한 실증적 고찰,” 석사학위 논문, 고려대학교 경영대학원, 1978, 52면.

76) 오세철, 조직심리학(경험적 접근), 서울:경문사, 1981, 333면.

77) 픽은회, 전계서, 21면.

78) Ayala M. Pines, et al., *op. cit.*, p. 38.

79) 이명하, 전계서, 55면.

Barrett⁸⁰⁾의 주장과는 다르게 나타난 것이다.

E. 간호원의 소진경험 정도에 영향을 미치는 특성에 관한 분석

1. 수간호원의 일반적 특성

수간호원의 연령, 수간호원으로서의 경력과 간호원의 소진경험 정도간에는 역상관관계가 있는 것으로 나타났으므로 수간호원의 연령이 높을수록, 경력이 높을수록, 간호원의 소진경험 정도는 낮은 것으로 나타났다.

간호원이 다른 사람을 돕기 위해서는 반드시 지지를 받아야 된다⁸¹⁾는 것으로 볼 때 수간호원의 연령과 경력이 높을수록 안정과 폭 넓은 이해로 간호원들을 지지해 줄 수 있기 때문이라 사려된다.

2. 간호원의 일반적 특성

간호원의 현재 근무병동, 간호직에 종사할 예정 기간, 간호직을 택한 동기가 간호원의 소진경험 정도에 영향을 미친 요인으로 나타났다.

근무 병동별로 볼 때 내과가 가장 높고 다음이 소아과, 수술실의 순으로 나타났는데 내과가 이⁸²⁾의 연구 결과에서는 신체적 피로 빈도가 높다고 나타난 것으로 보아 업무 스트레스가 가장 많음을 알 수 있다.

간호직에 종사할 예정 기간은 “가능한 빨리 그만두고 싶다.”에서 가장 소진경험이 높은 것은 간호철학과 이념이 상실되었기 때문이라고 사려된다.

간호직을 택한 동기에서는 “외국에 갈 기회가 많아서”가 가장 높았고 다음이 “가족친지들의 권유로”, “남을 돕는 직업이므로”의 순으로 소진경험 정도가 나타났는데, 이 결과는 Maslach⁸³⁾의 남을 돕기 위해 간호직을 택한 간호원에게 소진경험이 높다는 것과는 다르게 나타났다.

VI. 요약 과 제언

A. 요약

본 연구의 목적은 수간호원의 리더쉽 유형과 간호원의 소진경험 정도와 이에 영향을 미치는 요인을 밝히고 수간호원의 리더쉽 유형에 따라 간호원의 소진경험 정도가 어떻게 다른지 규명하는 것이었다.

연구대상은 서울시내에 위치하는 5개의 대학 부속 종합병원에서 수간호원이 있는 병동에 근무하는 간호원 355명과 같은 병동의 수간호원 48명이었으며 1983년 9월26일부터 동년 9월 29일에 걸쳐 자료를 수집하였다.

연구도구로는 Fleishman이 개발하고 「이」가 간호상황에 적합하게 수정한 리더쉽 측정도구와 Pines 등이 개발하고 「픽」이 한국실정에 맞게 문장화한 Burnout 측정도구를 기초로 본 연구자가 작성한 질문지를 사전조사와 문항분석 신뢰도 검증을 거쳐 사용하였다.

수집된 자료의 분석은 대상자의 일반적 특성을 백분율로 보았고, 수간호원의 일반적 특성과 간호원의 소진경험 정도와의 관계를 피어슨(Pearson) 상관분석하였으며, 수간호원의 일반적 특성과 리더쉽 유형과의 관계, 간호원의 일반적 특성과 소진경험 정도와의 관계, 수간호원의 리더쉽 유형에 따른 간호원의 소진경험 정도를 규명하기 위하여는 분산분석(ANOVA)을 하였다.

가설을 검증한 결과 수간호원의 리더쉽 유형에 따라 간호원의 소진경험 정도의 차이는 있는 것으로 나타났다. 즉 수간호원의 리더쉽 유형에 따라 간호원의 소진경험 정도의 차이는 인간관계와 업무 중심형, 인간관계 중심형, 업무 중심형, 방임형의 순으로 나타났다.

수간호원의 일반적 특성인 연령과 수간호원으

80) J. Barrett, et al., *The Head Nurse: Her Leadership Role*, 3rd ed., N.Y.: 1975. p. 76 을 인용한 이명하, 전게서, 55.

81) Anna C. Mullins, Ruth E. Barstow, "Care for the Caretakers," *A.J.N.* Aug. 1979, p. 1425.

82) 이은옥 외, "종합병원 간호원들의 피로도에 관한 조사연구", *중앙의학*, vol. 27, No. 2, 1974, 176면

83) Christina Maslach & Philip G. Zimbardo, *op. cit.*, p.6.

로서의 경력과 리더십 유형과의 관계는 없는 것으로 나타났다.

간호원의 소진경험 정도에 영향을 미친 요인을 볼 때 수간호원의 나이, 수간호원으로서의 경력이 높을수록 간호원의 소진경험 정도는 낮은 것으로 나타났으며, 간호원의 현재 근무병동, 간호직에 종사할 예정기간, 간호직을 택한 동기는 간호원의 소진경험 정도에 영향을 미친 것으로 나타났다.

B. 제 언

본 연구결과 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 간호연구면에서 : 다각적 측면에서 바람직한 수간호원의 리더십 유형 개발을 위한 연구와 간호원의 소진경험 측정 및 요인을 규명하여 소진을 조정 예방할 수 있는 연구가 이루어져야 한다.

2. 간호실무면에서 : 간호원의 소진경험 정도를 낮게 하여 간호업무의 효율성을 증진시키기 위해서는 수간호원이 인간관계와 업무수행에 역점을 두는 리더십 유형을 갖도록 실무적인 노력과 간호행정에서 교육 프로그램을 마련해야 하겠다.

3. 간호교육면에서 : 간호직을 택한 동기는 간호원의 소진경험 정도에 뚜렷하게 영향을 미치는 요소이므로 간호학을 선택하는 학생들의 입학동기를 파악하여 선정하므로써 미래 간호원의 소진경험을 줄일 수 있어야겠다.

참 고 문 헌

김명훈, 리더십론, 서울; 대왕사, 1980.
 고세철, 문화와 사회심리이론, 서울; 박영사, 1982.
 고세철(역), 조직심리학(경험적 접근), 서울; 경문사, 1981.
 구한동, 리더십의 이론과 실제, 서울; 법문사, 1980.
 이영복, 간호행정, 서울; 수문사, 1980.
 Idelwich, J. & Brodsky, A., *Burnout Stages of Disillusionment in the Helping Professions*, Human Science Press, N.Y., 1980.
 Fiedler Fred E., Martin M. Chemers, *Leadership & Effective Management*, Scott, Foresmen Co, Glen-

view, Illinois, 1974.
 Fiedler Fred E., *A Theory of Leadership Effectiveness*, McGraw-Hill, 1967.
 Maslach, C. & Philip, G.Z., *Burnout-The Cost of Caring*, Prentice Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey 07632, 1982.
 McConnell, E.A., *Burnout in the Nursing Profession*, The C.V. Mosby Co., 1982.
 Pines, A.M., Aronson, E. & Kafry' D., *Burnout from tedium to personal growth*, The Free Press, A Division of MacMillan Publishing Co. Inc., N. Y., 1981.
 U.S. Civil Service Commission, *Leadership & Supervision*, A Management Report, U.S. Government Printing Office Washington D.C., Dec., 1955.
 기의호, 리더 행동이 성원의 태도에 미치는 영향, 석사학위 논문, 연세대학교 대학원, 1980.
 김조자, "생의 주기에 따른 교육과정", 간호학회지 제13권, 제1호, 1983, p. 61.
 김하숙, 간호원들의 간호직에 대한 불만족도 연구, 가톨릭 대학 의학부 논문집, 제32집, 3호, 1976, pp. 513~524.
 김혜순, 신규 간호원의 스트레스 요인에 관한 분석적 연구, 석사학위 논문, 연세대학교 교육대학원, 1982.
 문희자, "간호행정학 교과과정의 방향," 간호학회지, 제13권, 제1호, 1983, pp. 92~94.
 변창자, "효과적인 조직기능에 영향을 미치는 인적요인(지도성; Leadership)," 대한간호, 제20권, 제2호, 1981, p. 54.
 안승국, 간호원의 근무의욕에 관한 실증적 고찰, 석사학위 논문, 고려대학교 경영대학원, 1978.
 오세철, 경영조직에 있어서 지도성이 종업원 사기에 미치는 영향, 석사학위 논문, 연세대학교 경영대학원, 1967.
 유은광, 간호원의 역할인식 정도와 역할수행 저해요인에 관한 일 조사 연구, 석사학위 논문, 연세대학교 교육대학원, 1979.
 이경순, 간호원의 스트레스 요인에 관한 분석연구, 석사학위 논문, 연세대학교 교육대학원, 1982.
 이명하, 수간호원 리더십 유형과 일반간호원의 수간호원 및 직무만족도에 관한 연구, 석사학위 논문, 연세대학교 대학원, 1980.
 이순창, 리더십 효과성에 관한 상황조건별 이론의 실험적 검증, 석사학위 논문, 고려대학교 대학원, 1980.

- 이유순, 일 종합병원 간호원의 역할갈등에 관한 연구, 석사학위 논문, 연세대학교 교육대학원, 1979.
- 이은옥 외, 종합병원 근무 간호원들의 피로도에 관한 조사연구, 중양의학, 27권, 2호, 1974, pp. 170~176.
- 전춘영, "병원 간호행정 훈련과정 ; 문제 해결자로서의 역할", 대한간호, 제22권, 제 2 호, 1983, p. 50.
- 진양갑, 리더십의 재요인이 집단성과 만족에 주는 효과, 석사학위 논문, 고려대학교 대학원, 1980.
- 픽은희, 간호원의 소진경험 정도와 업무만족도의 상관관계, 석사학위 논문, 연세대학교 대학원, 1983.
- 한상희, 리더의 행동특성과 직무만족과의 상관관계에 관한 조직별 비교연구, 석사학위 논문, 서울대학교 행정대학원, 1980.
- 홍신영, "한국간호교육의 과거와 전망," 대한간호, 제 20권, 1호, 1981, pp. 31~51.
- 홍영숙, 간호원의 사기에 관한 일 연구, 석사학위 논문, 연세대학교 교육대학원 1970.
- Alexander, C.J., "Counteracting Burnout," *A.O.R.N. Journal*, Vol. 32, No.4, (Oct. 1980), pp.597~604.
- Anonymously, "Coming back after burnout," *A.O.R.N. Journal*, Vol. 32, No.4, 1980, pp.605~607.
- Berg, M., "Tune In, Turn On, Drop Out? A Look at Burnout," *Imprint*, (Oct. 1980), pp. 11~12, 24~25.
- Caldwell, M.M., "Staff Stress, What You Can Do About It," *Journal of Emergency Nursing*, (Mar.-April, 1976).
- Clark, C.C., "Burnout: Assessment and Intervention," *Journal of Nursing Administration*, (Sept. 1980). pp. 39~43.
- Freudenberger, H.J., "5 ways to Short-Circuit Burnout," *Health*, (Apr. 1982), pp. 50~51.
- Johnson, S.H., "Preventing Group Burnout," *Nursing Management*, Vol. 13, No. 2, (Feb. 1982), pp.34~38.
- Kashoff, S., "Nursing Your Stress" *Journal of Emergency Nursing*, (Mar. -Apr. 1976), pp.12~23.
- McConnell, E.A., "How Close Are You to Burnout?" *R.N.* (May, 1981), pp. 29~33.
- Mullin, A.C. & Barstow, R.E., "Care for the Care-takers," *A.J.N.*, (Aug. 1979), pp. 1425~1427.
- Mytych, K., "Burnout in the ED Nurse," *Journal of Emergency Nursing*, Vol. 7, No. 6, (Nov.-Dec. 1981), pp. 265~267.
- Potter, B.A., "Avoiding Burnout; Joint Employer-Employee Responsibility," *Hospital Progress*, (June, 1981), pp. 50~55.
- Ryan, M.A., "Professional Survival," *Supervisor Nurse*, (Feb. 1981), pp. 16~17.
- Sanders, M.M., "Stressed?," *The Canadian Nurse*, (Oct. 1980), pp. 30~33.
- Scully, Rosemarie, "Stress in the Nurse," *A.J.N.*, (May, 1980), pp. 912~915.
- Shubin, S., Burnout, The Professional Hazard You Face in Nursing," *Nursing '78*, Vol. 8, Vol. 8, No. 7, (July, 1978), pp. 22~27.
- Storile, F.J., "Burnout; the Elaboration of a Concept," *A.J.N.*, (Dec. 1979), pp. 2108~2111.
- Thomas, J., "Supervisors Get Burned-Out, Too," *Nursing Management* Vol. 13, No. 5, (May, 1982), pp.47~49.
- Thompson, J.W., "Burnout in Group Home House Parents," *American Journal of Psychiatry*, (June, 1980), pp. 710~713.
- Vachon, Mary L.S., "Care for th Care Giver," *The Canadian Nurse*, (Oct. 1978), pp. 28~33.
- Yee, B.H., "The Dynamics and Management of Burnout," *Nursing Management*, Vol. 12, No. 11 (Nov. 1981), pp. 14~16.

— Abstract —

A Study of the Relationship between the Leadership Style of the Head Nurse and Nurses' Burnout Level

Hwa Sil Kim.

Department of Nursing Education,
Graduate School of Education,
Yonsei University.

The purpose of this study was to define the relationship between the leadership style of head nurses and the burnout level of nurses by taking into consideration the factors which influence the level of burnout and which show how burnout varies according to the leadership style of head nurses.

The subjects of the survey were 355 ward nurses and their 48 head nurses working in five university hospitals in Seoul. The nurses were surveyed by means of a questionnaire from Sept. 22 though Sept. 29, 1983.

The Leadership Scale devised by Fleishman, and modified by Lee, and the Burnout Scale developed by Pines et al, and adapted to the Korean situation by Peek, were used as a basis of this survey. This researcher subjected the questionnaire to a pre-test and to an internal reliability consistency test through item analysis.

For the purpose of analysis of the data, the general characteristics were set at Mean and the general characteristics of head nurses in relation to the level of burnout of nurses was analysed by the Pearson Correlation Coefficient. The relation between head nurses' general characteristics and leadership style, the relation between nurses' general characteristics and level of burnout and the level of burnout of nurses according to the different style of leadership of head nurses were analysed by ANOVA.

A summary of the results of the study is as follows.

1. Hypothesis:

“That the burnout level of the nurse will be different according to the leadership style of the head nurse” was supported.

2. Analysis of the relationship between the head nurse's general characteristics and the leadership style of the head nurse showed that the leadership style of the head nurse was not related to age and experience as head nurse.

3. Analysis of the relationship of nurses' burnout levels to general characteristics of nurses showed statistically significant differences in burnout levels according to working departments, expected working period and reasons for selecting nursing as a profession. Also, the burnout level of nurses was negatively related to the head nurse's age and experience as a head nurse.