J Korean Acad Nurs Vol.40 No.6, 882-891
DOI: 10.4040/jkan.2010.40.6.882

비정규직 간호사의 소진과 영향요인

김원옥[1] · 문숙자[2] · 한상숙[1]

[1]경희대학교 간호과학대학 · 동서간호학연구소 교수, [2]경희대학교 간호과학대학 박사과정생

Contingent Nurses' Burnout and Influencing Factors

Kim, Won Ock[1] · Moon, Sook Ja[2] · Han, Sang Sook[1]

[1]Professor, College of Nursing Science, East-West Nursing Research Institute, Kyung Hee University

[2]Doctoral Students, College of Nursing Science, Kyung Hee University, Seoul, Korea

Purpose: This study was designed to identify burnout and factors influencing burnout in contingent nurses. **Methods:** A cross-sectional design was conducted with a sample of 228 contingent nurses randomly selected from 25 general hospitals in Korea. The tools used for this study were scales measuring burnout (8 items), job stress (8 items), job satisfaction (9 items), self efficacy (9 items), organizational commitment (9 items), empowerment (9 items), autonomy (7 items) and social support (8 items). The data were analyzed using SPSS 15.0 employing Pearson correlation coefficients and multiple regression analysis. **Results:** The mean score for burnout in contingent nurses was 3.05 points. Factors influencing burnout in contingent nurses were identified as job stress (β=.40), satisfaction level with current ward (β=-.25), organizational commitment (β=-.21), job satisfaction (β=-.19) and empowerment (β=-.16). These factors explained 65.0% of burnout reported by contingent nurses. **Conclusion:** The results indicate which factors are major factors influencing burnout in contingent nurses in general hospitals. Therefore, these factors may serve as predictors of burnout in contingent nurses.

Key words: Burnout, Job stress, Job satisfaction, Empowerment

서 론

1. 연구의 필요성

1997년 경제위기가 노동시장의 큰 변화와 높은 실업률을 발생시켜 정부는 노동시장 유연화정책을 도입하고 기업은 임시직 근로자, 계약직근로자, 단시간근로자, 파견근로자 등 비정규직을 채용함으로써 비용절감 및 경쟁력 강화를 통해 기업 생존의 돌파구를 찾고자 하였다(Koh et al., 2004). 그리고 2007년 정부는 이러한 고용형태가 장기화되지 않도록 하기 위해 비정규직 보호법을 전면 시행하면서 계약기간을 2년으로 하고 정규직화 하도록 촉구하였다(Choi, 2009).

그러나 2008년 전 세계적인 경제 위기로 우리나라 역시 경제위기에 봉착하면서 생산과 소비, 수출, 고용 등 최근 여러 경제지표가 예상보다 훨씬 빠른 속도로 곤두박질치면서 일자리 창출과 기업의 활성화를 목표로 비정규직 사용기간 연장과 파견대상 업무확대 등을 토대로 비정규직 사용기간을 2년에서 4년으로 늘리는 방안이 모색되고 있다(Choi, 2009). 비정규직 근로자는 정규직과 동일 사업장에 공존하면서, 고용불안정과 상대적인 저임금 등 고용조건 악화와 차별적 보상체계로 인해 소속

주요어 : 소진, 직무스트레스, 직무만족, 임파워먼트

*본 연구는 경희대학교 지원에 의한 특별교비 자유공모과제(과제번호: 20080572) 입니다.
*This work was supported by a special grant from the Kyung Hee University in 2008 (KHU-20080577).

Address reprint requests to : Han, Sang Sook

College of Nursing Science, East-West Nursing Research Institute, Kyung Hee University, 1 Hoegi-dong, Dongdaemun-gu, Seoul 130-701, Korea
Tel: 82-2-961-9427 Fax: 82-2-961-9398 E-mail: sshan12@khu.ac.kr

투고일 : 2009년 8월 27일 심사의뢰일 : 2009년 8월 14일 게재확정일 : 2010년 12월 28일

감 결여, 정규직 사원과의 이질감, 높은 이직률 등의 부작용을 초래할 뿐만 아니라 상대적 박탈감과 함께 사회 불만층 형성(Kim, 2007)은 물론 소진으로 연결되어(Han, Moon, & Yun, 2009) 조직의 생산성을 떨어뜨리는 결과를 초래하는 문제를 갖고 있다(Kim, Kim, & Kwon, 2004).

간호직의 경우, 환자의 생명과 직결되는 전문직이기 때문에 정규직 고용을 원칙으로 하고 있어서(Jung, 2008), 그동안 비정규직 간호사를 일부 고용하고 있으면서도 비정규직 간호사로 고용되어 근무하고 있는 간호사들에 대한 관심이 거의 없었다. 그러나 최근 보건복지부가 비정규직 간호사를 종합병원의 경우 20%, 중소병원의 경우 50%까지 고용을 인정함으로써 비정규직 간호사들의 고용이 지속적으로 늘어나고 있는 실정이어서(Park, 2009), 이제는 비정규직 간호사에 대한 문제에 관심을 기울여야 할 필요성이 크게 대두된다.

소진(Burnout)은 스트레스를 더 이상 감당하지 못할 때 나타나는 업무 스트레스 반응의 한 형태로서 부정적인 자아개념 및 근무 태도, 환자에 대한 관심 소실 등의 현상을 포함하는 신체적, 정신적, 정서적 탈진의 증후군으로, 대인적인 접촉이 잦을 수밖에 없는 직종에서 장시간 스트레스에 노출될 때 겪는 부정적인 심리적 경험으로 인해 초래된다(Kim, 2004). 이러한 소진은 간호직종에서도 흔히 나타나지만(Choi, 2007; Park, 2002) 그중에서도 비정규직 간호사는 정규직 간호사그룹에서 벗어나 있으면서도 환자와 계속 접촉하고 전문직 역할에 대한 책무를 다해 근무해야 하므로 스트레스와 함께 소진을 정규직보다 더 많이 경험하게 된다(Han et al., 2009). 특히 비정규직 간호사들은 업무의 불만족과 함께 부정적인 자아개념 및 태도 형성은 물론 신체적 정서적 불건강 상태가 지속되면서 환자와 가족 및 동료들과의 불협화음을 야기시킬 수 있을 뿐만 아니라 근무현장으로부터 벗어나고 싶은 이직현상을 초래하게 된다(Han et al., 2009).

비정규직 근로자에 대한 선행연구는 일반기업에 근무하는 비정규직에 대한 실태 관련 연구들(Kim, 2007; Koh et al., 2004)이 대부분으로, 병원에 근무하고 있는 비정규직에 대한 연구는 매우 부족하다. 특히 간호직종에서의 비정규직은 다른 분야에 비하여 그 수가 많지 않아 이들 비정규직에 대한 관심이 매우 낮고, 비정규직 간호사는 열악한 노동조건과 고용불안, 잦은 교체 등으로 업무의 지속성과 책임성, 소속감 결여 등의 문제를 유발하여 간호의 질, 의료서비스의 질을 저하시키는 결과를 초래하게 되지만(Jung, 2008) 비정규직 간호사를 대상으로 한 연구는 아주 미흡한 실정이다.

소진에 대한 선행연구 중 정규직 간호사를 대상으로 한 연구는 소진과 직무 만족(Han et al., 2009; Kim, 2002), 직무 스트레스(Kim, 2002; Kim, Ji, et al., 2004; Wu, Zhu, Wang, Wang, & Lan, 2007), 임파워먼트(Han et al., 2009), 사회적 지지(Choi, 2007; Kim, 2004), 자기효능감(Choi, 2007), 조직몰입(Han et al., 2009; Kim, Ji, et al., 2004)과의 상관성 연구로 대부분 소진과 1-3개의 변수와의 관계연구에 불과하지만 이들 선행연구를 통해 직무 만족, 직무 스트레스, 임파워먼트, 조직 몰입, 사회적 지지 등의 요인이 정규직 간호사의 소진과 관련성이 있고 소진에 영향을 주는 변수임을 알 수 있었다. 그러나 자신들의 권리를 주장하지 못하는 환경에서 근무하고 있는 소수의 비정규직 간호사들을 대상으로 한 연구는 Han 등(2009)에 의해 정규직과 비정규직 간호사의 임파워먼트, 직무 만족, 조직 몰입에 대한 비교연구 외에는 찾아보기 어려웠다.

따라서 본 연구에서는 정규직 간호사의 소진 영향요인으로 알려진 직무 스트레스, 직무 만족, 조직 몰입, 임파워먼트, 자율성, 자기효능감, 사회적지지(Choi, 2007; Han & Park, 2006; Kim, 2005; Wu et al., 2007) 등의 변수들을 중심으로 비정규직 간호사의 소진의 정도와 소진에 영향을 미치는 요인을 확인하여 비정규직 간호사의 소진을 조기에 발견하고 예방하기 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 종합병원에 근무하는 비정규직 간호사의 소진 정도와 소진에 영향을 미치는 요인들을 파악함으로써 비정규직 간호사의 소진을 중재할 수 있는 기초자료로 활용하기 위함이며 이를 위한 구체적인 목표는 다음과 같다.

1) 비정규직 간호사의 특성과 특성에 따른 소진을 파악한다.
2) 비정규직 간호사의 소진과 직무 스트레스, 직무 만족, 조직몰입, 임파워먼트, 자율성, 자기 효능감, 사회적 지지의 정도와 관련성을 파악한다.
3) 비정규직 간호사의 소진에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 비정규직 간호사의 소진 영향 요인을 규명하기 위해 자가 보고식 설문조사법(survey method)을 이용한 서술적 인과관계 연구이다.

2. 연구 대상

비정규직은 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로 등의 고용 형태를 가지고 근로예정기한이 짧은 경우를 말하며, 근로 예정기한에 따라 상용직(1년 이상), 임시직(1년 미만–1개월 이상), 일용직(1개월 미만)으로 분류하고 있다(Taskforce Team for Temporary Employees at the Office of Work Standard, 2006).

본 연구대상자는 전국에 있는 500 병상 이상의 종합병원 4개와 300 병상 이상의 종합병원 21개에 근무하는 비정규직 간호사를 10명씩 임의 표출하여 연구에 참여하기를 동의한 총 242명을 대상으로 실시하였다. 본 연구에서 대상자 수의 적절성은 Statistics Calculations Version 3.0 프로그램을 이용하여 본 연구의 결과로 얻어진 Adj R^2 값(.650)과 영향요인 수(13개)로 Statistical Power=.95로 본 연구의 표본수는 충분하였다.

3. 연구 진행 및 자료 수집

먼저 예비연구를 위하여 문헌고찰(Choi, 2007; Han & Park, 2006; Kim, 2002; Kim, 2004; Kim, 2005; Kim, Ji, et al., 2004; Wu et al., 2007)을 거쳐 설문지를 선정한 후, 2007년 5월 3–30일까지 종합병원 3개를 임의 선정하여, 본 연구 참여에 동의한 비정규직 간호사 65명에게 설문지를 배부하였으며, 59부(회수율 88.6%)를 회수하였다. 도구의 타당도는 선행연구에서 구성타당도가 확인되지 않은 도구의 경우 요인 분석을 통하여 요인적재량이 0.6 이상이며 다른 요인과의 요인적재량에서도 0.3 이상이 아닌 문항을 선별하여 최종 67문항을 선정하였으며, 이들 각각의 도구의 신뢰도는 Cronbach's α =.74–.89였다.

본 연구는 예비연구에서 확인된 도구를 사용하여 종속변수인 소진과 관련 영향 요인인 직무 스트레스, 직무 만족, 조직 몰입, 임파워먼트, 자율성, 자기효능감, 사회적 지지로 구성된 자가보고식 설문지를 사용하여, 2007년 8–9월까지 수집하였다.

자료수집 절차는 먼저 전국에 있는 300병상 이상의 종합병원 중 임의로 38개 병원 간호부서장에게 연구의 내용과 목적, 자료수집과정, 윤리적으로 비정규직 간호사들의 인권이 침해되지 않음을 설명하는 협조 공문을 발송하였다. 자료수집을 허락한 병원은 총 25개로 500 병상 이상의 종합병원 4개와 300 병상 이상의 종합병원 21개였다. 자료 수집은 연구의 윤리적 측면을 고려하여 간호부서에서 직접 담당하지 않고 간호부에서 추천하는 1인의 평간호사에게 위임하였으며 무기명으로 처리되었다. 자료 수집 진행은 1인의 연구자가 자료 수집을 위임받은 간호사에게 전화로 연구 목적과 방법, 회수 방법에 대해 설명하고 각 병원에 10부의 설문지와 서면동의서를 우편으로 보냈다. 자료 수집을 위임받은 간호사는 비정규직 간호사에게 연구 목적과 방법을 서면과 구두로 설명한 후 연구에 참여하기를 동의한 242명에게 자료 수집을 하였다. 자료 회수 방법은 위임받은 간호사가 수집된 자료를 자료 수집 담당 연구자에게 우편으로 발송하였으며, 총 228부(회수율: 94.2%)가 회수되었다. 그중 응답이 불성실한 설문자료 13부와 통계분석과정에서 소진에 대한 이상치(outlier) 3부의 설문자료를 제거한 뒤 212부가 최종 분석에 사용되었다.

4. 연구 도구

1) 소진

소진은 개인이나 조직의 수준에서 일어나는 감정, 태도, 동기, 그리고 기대를 수반하는 내적이고 심리적인 경험이며 문제, 역기능적 스트레스, 불안정, 역기능적이고 부정적인 결말, 부정적인 경험을 말한다(Kim, 2004). 본 연구에서는 Demerouti, Bakker, Vardakou와 Kantas (2003)가 개발하여 Kim (2004)이 번역 사용한 10문항의 Oldenburg Bunout Inventory (OLBI)를 연구자가 요인분석으로 구성타당도를 검증한 8문항(5점 척도)을 사용하였으며, 점수의 범위는 문항 평점 1–5점으로 점수가 높을수록 소진이 높음을 의미한다. Kim (2004)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α=.61이었으며, 본 연구의 신뢰도는 .82이었다.

2) 직무 스트레스

직무 스트레스란 조직구성원에게 요구하는 업무 능력이 수행할 수 있는 업무 능력을 초과할 때 발생하는 긴장 상태를 의미하는 것으로 잠재적으로 긴장 상태를 야기할 수 있는 모든 스트레스원까지 가리키는 포괄적인 개념으로(Ko & Yom, 2003), 본 연구에서는 Parker와 DeCotiis (1983)가 개발하여 Choi (2007)가 사용한 9문항을 연구자가 요인 분석으로 구성타당도를 검증한 8문항(5점 척도)을 사용하였다. 총 점수범위는 문항 평점 1–5점으로 점수가 높을수록 스트레스 정도가 높음을 의미하며, Choi (2007)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α =.95였으며, 본 연구에서는 .89였다.

3) 직무 만족

직무 만족이란 직무가치를 달성하고 촉진시키는 것으로 개인이 직무를 평가하거나 또는 직무를 통해 얻게 되는 경험을 즐

겁고 긍정적인 것으로 인식하는 직무에 대한 태도(Choi, 2007)로 본 연구에서는 Slavitt, Stamps, Piedmont와 Haase (1978)가 개발하여 Han과 Park (2006)이 요인분석으로 구성타당도를 검증한 9개 문항(5점 척도)을 사용하였다. 점수범위는 문항평점 1-5점으로 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미하며, Han과 Park (2006)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α=.76이었으며, 본 연구에서는 .74였다.

4) 자기 효능감

자기 효능감이란 개인이 결과를 얻는 데 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신감으로(Bandura, 1977), 본 연구에서는 Sherer 등(1982)이 개발하고 Choi (2007)가 사용한 일반적 자기 효능척도 11개 문항을 연구자가 요인분석으로 구성타당도를 검증한 9문항(5점 척도)을 사용하였다. 점수범위는 문항평점 1-5점으로 점수가 높을수록 자기 효능감이 높음을 의미하며, Choi (2007)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α=.82이었으며, 본 연구에서는 .82였다.

5) 조직 몰입

조직 몰입이란 한 개인이 조직 구성원으로서 자기의 조직에 대하여 일체감을 가지고 몰두하며 조직 문제에 적극적으로 관여하고자 하는 정도(Kim, 2005)로, 본 연구에서는 Mowday, Steers와 Porter (1979)가 개발한 Organizational Commitment Questionnaire 도구를 Han과 Park (2006)이 요인분석으로 구성타당도를 검증하여 축소한 9문항 5점 척도를 사용하였다. 점수의 범위는 문항 평점 1-5점으로 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미하며, Han과 Park (2006)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α=.76이었으며, 본 연구에서는 .87이었다.

6) 임파워먼트

임파워먼트란 둘 이상의 인간 관계에서 서로를 믿고 신뢰하고 존경하며 타인의 파워 증진을 위하여 서로 격려하고 지지하며 자원과 기회를 제공해 주는 과정으로(Kanter, 1977), 본 연구에서는 Spreitzer (1995)가 개발하고 Han과 Park (2006)이 구성타당도 검증을 통하여 축소한 9문항 5점 척도 도구를 사용하였다. 점수의 범위는 문항 평점 1-5점으로 점수가 높을수록 임파워먼트 정도가 높음을 의미한다. Han과 Park (2006)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α=.88이었으며, 본 연구의 신뢰도는 .80이었다.

7) 자율성

자율성이란 간호사가 양심과 윤리, 법과 책임, 업무 수행표준에 따라 스스로 독립적이고 창의적으로 간호행위를 결정하여 실천하고 책임지는 것으로(Chi & Yoo, 2001), 본 연구에서는 Kim (2005)이 사용한 도구 11 문항을 연구자가 요인분석으로 구성타당도를 검증한 7문항(5점 척도)을 사용하였다. 점수의 범위는 문항 평점 1-5점으로 점수가 높을수록 자율성이 높음을 의미하며, Kim (2005)의 연구에서는 Cronbach's α=.80이었으며, 본 연구에서는 .75였다.

8) 사회적 지지

사회적 지지란 한 개인이 직장상사나 동료, 가족, 친지와의 관계로부터 주어지는 유용하고 다양한 사회적 상호작용 수준을 말하며(Choi, 2007), 본 연구에서는 Peeter, Buunk와 Schaufeli (1995)가 개발하여 Kim (2004)이 사용한 8개 문항(5점 척도)을 사용하였다. 점수의 범위는 문항 평점 1-5점으로 점수가 높을수록 사회적 지지가 높음을 의미하며, Kim (2004)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α=.79이었으며, 본 연구에서는 .83이었다.

5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 15.0 프로그램을 이용하여 대상자의 일반적 특성에 따른 소진의 비교는 t-test와 ANOVA로 분석하였으며, ANOVA 분석 후 평균비교는 사후검정 Sheffe로 분석하였다. 비정규직 간호사의 소진과 관련 요인 간 관계는 피어슨 상관분석, 영향 요인은 단계적 다중회귀분석을 하였다. 또한 소진 영향요인에 대한 회귀분석의 가정을 검정하기 위하여 다중공선성, 잔차, 특이값을 진단하였다. 독립변수들 간의 다중공선성의 문제를 확인한 결과 상관관계는 -.00-.79로 .80 이상인 설명변수는 없어 예측변수들이 독립적임이 확인되었으며, Durbin - Watson 통계량은 1.88로 2.02-1.53 범위에 있어 자기상관의 문제는 없었다. 또한 다중공선성의 문제는 공차한계(tolerance) .59-.89로 1.0 이하로 나타났으며, 분산 팽창인자(variance inflation factor,VIF)도 1.13-1.69로 기준인 10 이상을 넘지 않아 문제는 없었다. 또한 잔차의 가정을 충족하기 위한 검정 결과 선형성, 오차항의 정규성, 등분산성의 가정도 만족하였다. 특이값을 검토하기 위한 Cook's Distance 값은 1.0을 초과하는 값은 없었다. 따라서 회귀식의 가정이 모두 충족되어 회귀분석결과는 신뢰할 수 있는 것으로 판단되었다.

연구 결과

1. 대상자의 특성과 특성에 따른 소진

연구대상자의 일반적 특성과 특성에 따른 소진 정도를 비교한 결과 Table 1과 같다.

연구대상자의 일반적 특성을 보면 연령은 평균 26.01세이고, 24-26세 미만의 간호사가 30.7%로 가장 많았으며, 학력은 3년제 졸업자가 90.1%, 종교는 천주교가 44.8%, 결혼여부는 미혼이 81.6%로 가장 많았다. 총 임상경력은 4년 이상 근무자가 33.0%로 가장 많았으며, 현 직장에서의 경력은 1년 미만 근무자(31.1%)와 3년 이상 근무자(31.6%)가 많았다. 또한 임상특성 중 근무부서에 대한 만족도는 평점 2.25점으로 만족이 63.2%로 가장 많았다. 총 임상경력은 평균 3.18년, 현직장경력은 평균 1.97년, 현근무 부서경력은 평균 1.14년이었다.

일반적 특성에 따른 소진 정도는 총 경력이 1년 미만인 집단보다 2년 이상의 경력을 갖고 있는 집단에서 유의하게 높았다(F=5.36, p<.001). 또한, 현 직장에서 1년 미만의 경력을 갖고 있는 집단보다 1년 이상의 경력을 갖고 있는 집단의 소진 정도가 유의하게 높았다(F=9.54, p<.001). 현 근무부서에 대한 경력에서는 1년 미만보다 1년-2년 미만과 3년 이상의 집단에서 소진 정도가 유의하게 높았다(F=7.65, p<.001). 근무부서 만족의 경우 불만족과 매우 불만족 집단이 만족이나 매우 만족 집단보다 소진 정도가 유의하게 높았다(F=30.01, p<.001). 그리고 부서이동 경험 유무에서 부서이동 경험이 없는 집단이 경험이 있는 집단보다 소진 정도가 유의하게 높았다(t=-2.01, p<.046). 따라서 임상총경력과 현직장경력, 현부서경력, 근무부서 만족도, 그리고 부서이동 경험 유무에 따라 유의한 차이가 있음이 확인되었다.

비정규직 간호사의 소진과 관련 요인들의 평균평점 정도는 Table 2와 같다. 소진은 3.05점, 관련 요인 중 직무 스트레스

Table 1. Burnout by Demographics and General Characteristics of Participants (N=212)

Characteristics	Category	n	%	Mean (SD)	t or F	p	Sheffe
Age (yr)	Under 24	52	24.5	2.92 (0.53)	2.86	.038	A
M (SD)=26.01 (3.54)	24-25	65	30.7	3.18 (0.53)			A
	26-28	44	20.8	3.14 (0.57)			A
	Above 28	51	24.1	2.96 (0.62)			A
Education	Associate degree	191	90.1	3.07 (0.56)	1.09	.271	
	Bachelor degree	21	9.9	2.91 (0.59)			
Religion	Protestant Christian	76	35.8	2.97 (0.56)	1.20	.309	
	Buddhist	28	13.2	3.01 (0.56)			
	Catholic Christian	95	44.8	3.13 (0.59)			
	None/Others	13	6.1	3.06 (0.40)			
Marital status	Married	39	18.4	2.96 (0.53)	-1.10	.272	
	Single	173	81.6	3.07 (0.57)			
Transfer experiences	Yes	93	43.9	2.97 (0.60)	-2.01	.046	
	No	119	56.1	3.12 (0.53)			
Nursing experience (years)	<1	30	14.2	2.66 (0.57)	5.36	<.001	A
M (SD)=3.18 (3.52)	≦1-<2	32	15.1	3.05 (0.53)			AB
	≦2-<3	50	23.6	3.14 (0.48)			B
	≦3-<4	30	14.2	3.26 (0.59)			B
	≧4	70	33.0	3.06 (0.56)			B
Employment period at	≦1	66	31.1	2.78 (0.55)	9.54	<.001	A
current work (years)	≦1-<2	36	17.0	3.29 (0.43)			B
M (SD)=1.97 (2.17)	≦2-<3	43	20.3	3.10 (0.57)			B
	≧3	67	31.6	3.05 (0.55)			B
Employment period on	<1	94	44.3	2.86 (0.57)	7.65	<.001	A
current ward (years)	≦1-<2	40	18.9	3.31 (0.47)			B
M (SD)=1.41 (1.77)	≦2-<3	39	18.4	3.12 (0.48)			AB
	≧3	39	18.4	3.18 (0.58)			B
Satisfaction level with	Very dissatisfied	10	4.7	3.74 (0.51)	30.01	<.001	A
current ward	Dissatisfied	51	24.1	3.44 (0.44)			B
M (SD)=2.25 (0.66)	Satisfied	134	63.2	2.94 (0.47)			C
	Very satisfied	17	8.0	2.42 (0.60)			C

*Sheffe test: Different letters mean significantly different.

는 3.38점, 자기효능감은 3.50점, 임파워먼트는 3.13점, 사회적 지지는 3.64점, 직무 만족은 2.75점, 조직 몰입은 2.60점, 자율성은 2.64점이었다. 이상에서 볼 때, 비정규직 간호사의 관련된 요인들 중에는 사회적 지지가 평점 3.64점으로 가장 높았으며, 조직 몰입이 2.60점으로 가장 낮았다.

2. 비정규직 간호사의 소진과 관련 요인 간 상관관계

비정규직 간호사의 소진과 직무 만족(r=−.56, p<.01), 자기효능감(r=−.31, p<.05), 조직 몰입(r=−.57, p<.01), 임파워먼트(r=−.40, p<.01), 자율성(r=−.15, p<.05), 근무부서 만족도(r=−.55, p<.01)와의 관계는 유의한 역 상관성이 있었으며, 직무 스트레스와는 유의한 순 상관성이 있었다(r=.59, p<.01)(Table 3).

Table 2. Mean and Standard Deviation of Variables

Variables	Category	Mean (SD)	Minimum-Maximum
Dependent variable	Burnout	3.05 (0.57)	1.40-4.40
Independent variables	Job stress	3.38 (0.68)	1.67-3.33
	Job satisfaction	2.88 (0.51)	1.56-4.11
	Self efficacy	3.50 (0.45)	2.09-4.55
	Organizational commitment	2.60 (0.68)	1.00-4.29
	Empowerment	3.13 (0.47)	1.50-4.50
	Autonomy	2.64 (0.45)	1.36-3.82
	Social support	3.64 (0.48)	1.50-4.50

3. 비정규직 간호사의 소진 영향 요인

비정규직 간호사의 소진 영향요인을 확인하기 위하여 관련 요인인 직무 스트레스, 직무 만족, 자기효능감, 조직 몰입, 임파워먼트, 자율성, 사회적 지지와 대상자 특성 중에서 근무부서 만족도, 총 임상경력, 현직장경력, 현근무 부서경력, 연령의 변수는 분포에 따라 소진에 유의한 차이가 있었으므로 이들 변수들도 영향요인으로 하여 다중회귀분석을 한 결과는 Table 4와 같다.

비정규직 간호사의 소진 예측 회귀모형(소진회귀방정식=4.42+.33*직무 스트레스−.21*직무 만족−.22*근무부서 만족도−.17*조직 몰입−.19*임파워먼트)은 유의한 것으로 나타났으며(F=79.12, p<.001), 모형의 설명력을 나타내는 수정된 결정계수(Adj R^2)는 .65로 설명력은 65.0%였다. 비정규직 간호사의 소진에 영향을 미치는 주요 요인은 직무 스트레스(β=.40), 직무 만족(β=−.19), 근무부서 만족도(β=−.25), 조직 몰입(β=−

Table 3. Correlation among Variables

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	X_{12}
X_1	1											
X_2	.59†	1										
X_3	-.56†	-.20†	1									
X_4	-.31*	-.30†	.14*	1								
X_5	-.57†	-.26†	.59†	.11	1							
X_6	-.40†	.22†	.31†	.32†	.26†	1						
X_7	-.15*	-.14*	.14*	.13	.24†	.35†	1					
X_8	-.11	-.06	.18*	.40†	.03	.30†	.12	1				
X_9	-.55†	-.27†	.46†	.13	.41†	.16*	.05	.10	1			
X_{10}	.04	-.25†	-.19†	-.09	-.26†	.12	.19*	-.00	.11	1		
X_{11}	.10	-.08	-.26†	-.13	-.31†	.11	.11	-.02	.15*	.74†	1	
X_{12}	.10	-.04	-.18*	-.12	-.28†	.12	.11	.00	.16*	.60†	.75†	1
X_{13}	-.06	-.27†	-.09	-.05	-.15*	.13	.10	.03	.05	.79†	.64†	.52†

*p<.05; †p<.01.

X_1=Burnout; X_2=Job stress; X_3=Job satisfaction; X_4=Self-efficacy; X_5=Organizational commitment; X_6=Empowerment; X_7=Autonomy; X_8=Social support; X_9=Satisfaction level with current ward; X_{10}=Total length of clinic career; X_{11}=Employment period at the current work; X_{12}=Employment period on the current ward; X13= Age.

Table 4. Factors Influencing Burnout in Contingent Nurses

Variables	B	S.E	β	t	p	R^2 Change	Adj R^2	F	p
Constant	3.10	.28		11.18	<.001		.65	79.12	<.001
Job stress	0.33	.04	.40	9.14	<.001	.35			
Job satisfaction	-0.21	.06	-.19	-3.64	<.001	.19			
Satisfaction level of current ward	-0.22	.04	-.25	-5.36	<.001	.07			
Organizational commitment	-0.17	.04	-.21	-3.94	<.001	.03			
Empowerment	-0.19	.05	-.16	-3.59	<.001	.02			

Adj R^2 =Adjusted R^2

.21), 임파워먼트(β=−.16) 순으로 나타났으며, 이 중에서 직무 스트레스가 비정규직 간호사의 소진에 가장 중요한 예측 요인임이 확인되었다.

논 의

비정규직 간호사의 소진에 영향을 미치는 요인들을 확인 분석하여 비정규직 간호사의 소진을 예방하고 간호업무의 생산성 향상을 도모하기 위한 기초자료를 제공하고자 본 연구를 시도하였다. 연구 결과 비정규직 간호사의 소진에 미치는 영향 요인으로는 직무 스트레스, 조직 몰입, 직무 만족, 임파워먼트와 일반적 특성 중 근무부서 만족도로 이들 요인들이 비정규직 간호사의 소진을 65.0% 설명할 수 있는 것으로 나타났다. 따라서 본 논의에서는 소진에 영향을 미치는 요인을 중심으로 논의하고자 한다.

본 연구의 종속변수인 비정규직 간호사의 소진 정도는 평점 3.05점(5점 척도)이었다. 이 결과는 임상 간호사를 대상으로 한 Choi (2007)의 2.67점(5점 척도)과 Kim과 Ji 등(2004)의 2.05점(5점 척도로 환산)보다 높았다. 그러나 소진에 영향을 미칠 수 있는 요소인 연령과 임상경력을 고려할 때, 평균연령의 경우 본 연구 대상자는 26.0세로 Choi (2007)의 27.1세와 비슷하나 Kim과 Ji 등(2004)의 33.3세보다는 차이가 컸으며, 총 임상경력의 경우 본 연구대상자는 3.18년으로 Choi (2007)의 5.2년, Kim과 Ji 등(2004)의 13.8년에 비해서 매우 낮은 경력을 나타냄으로써 소진점수의 차이가 단지 비정규직과 정규직의 차이라고만 볼 수 없음을 알 수 있었다. 그러므로 앞으로 같은 연령대와 임상경력을 가진 대상자 간의 비교연구가 요구된다.

비정규직 간호사가 정규직 간호사보다 소진 정도가 높은 것을 경력을 중심으로 분석해 보면, 본 연구의 대상자들의 총 임상경력은 평균 3.18년이지만 현 직장에서의 경력은 평균 1.97년에 불과하므로, 총 경력이 짧고 현 직장 경력이 많지 않으므로 인해 현업에서의 적응 어려움이 소진에 영향을 미치는 것으로 사료된다.

이에 반하여, 간호사로서 일한 총 경력을 중심으로 분석해보면, 본 연구 대상자들은 총경력이 높을수록 소진이 더 큰 것으로 나타나, 정규직 임상간호사를 대상으로 한 Park (2002)의 연구에서 연령이 낮고 근무경력이 짧을수록 소진 경험 정도가 높다는 결과와는 상이한 결과를 보였다. 이러한 결과는 정규직 간호사들은 경력이 올라갈수록 안정적인 자신의 위치를 찾아가는 데 비하여 비정규직 간호사들은 총 경력이 쌓여도 잦은 이직과 새로운 직장에서의 적응 문제, 반복되는 단순한 업무와 계약기간 만료, 퇴직해야 한다는 것에 대한 실망감과 압박감에 기인하여 소진점수가 높아진다고 사료된다.

비정규직 간호사의 소진에 가장 큰 영향을 미치는 직무 스트레스는 평균 3.38점(5점 척도)이며 간호사를 대상으로 한 직무 스트레스 연구인 Han과 Park (2006)의 3.04점(5점 척도)보다 높은 점수를 나타냈다. 이것은 간호 인력의 대부분이 정규직인데 비해서 소수인 비정규직 간호사들이 정규직들 사이에서 업무를 수행해야 하는 데 따른 스트레스 문제가 영향을 주었으리라 사료된다. 또한 본 연구에서 비정규직 간호사의 직무 스트레스는 소진과 유의한 상관관계가 있을 뿐만 아니라 소진에 영향을 미치는 주요 요인임이 본 연구 결과에서 확인되었다. 이는 정규직간호사를 대상으로 한 선행연구(Choi, 2007; Kim, 2002)에서 간호사의 직무 스트레스와 소진과 유의한 상관관계가 있다고 언급한 것과 같은 결과로 직무 스트레스는 직무 형태와 상관없이 소진과 관련성이 있는 요인임을 알 수 있었다. 또한, 본 연구결과에서 직무 스트레스는 소진에 영향을 미치는 주요 요인으로 소진을 35.0% 설명할 수 있는 것으로 나타났으며, 이 결과는 비교할 만한 선행연구가 없지만 매우 의미 있는 결과라고 할 수 있다. 이는 비정규직 간호사들의 현 직장경력은 평균 1.97년인 데 비하여 부서 이동이 43.9%나 되는 것을 고려할 때, 비정규직 간호사들은 정규직 간호사들보다 짧은 경력으로 인해서 병실 적응에 대한 스트레스가 소진에 영향을 주었다고 생각된다. 결국 비정규직 간호사의 소진은 환자 간호의 질적 저하를 초래할 뿐만 아니라, 나아가 병원 조직의 생산성 및 효율성을 떨어뜨리는 부정적인 영향을 미칠 수 있으므로 비정규직 간호사의 직무 스트레스 관리를 위한 중재방안이 모색되어야 할 필요가 있다고 본다.

직무만족도는 비정규직 간호사의 소진에 영향을 미치는 두 번째 요인으로 그 정도는 2.75점(5점 척도)이며, 이 결과는 간호사를 대상으로 한 Han과 Park (2006)의 연구에서 3.10점(5점 척도), Kim과 Ji 등(2004)의 연구에서 2.94점(5점 척도)보다 낮은 점수를 보여 주고 있어서, 비정규직 간호사들이 정규직 간호사들보다 직장생활에 대한 만족도가 떨어진다고 보고한 Han 등(2009)의 연구 결과와 유사하다. 또한 본 연구에서 직무만족도는 소진과 유의한 역 상관관계가 있었으며, 소진에 영향을 주는 주요한 변수임이 확인되었다. 이는 간호사의 소진과 직무 만족도는 유의한 역상관관계가 있다고 한 Kim (2002)의 연구 결과와 일치하는 결과로 직무만족도는 정규직 간호사는 물론 비정규직 간호사의 소진에도 영향을 미치는 주요 요인임을 알 수 있었다. 특히 비정규직은 정규직에 비해 상대적으로 단순한 업무에 투입되는 경우가 많을 뿐만 아니라 훈련기회의 부족, 짧은

계약기간으로 인한 지속적인 발전의 필요성 결여 등으로 직무에 대해 소극적인 태도와 조직에 대한 주인의식의 결핍이 업무에 대한 만족과 책임감을 떨어트려(Kim, Kim, et al., 2004; Kim, 2007) 결국 소진으로 이어지게 되며 종국에는 조직의 생산성을 떨어뜨리는 결과를 초래하게 된다. 그러므로 병원은 인적자원관리의 입장에서 비정규직 간호사들을 어떻게 효율적으로 관리해야 할 것인가를 심각하게 고민해야 할 필요가 있다.

근무부서 만족 정도는 비정규직 간호사의 소진에 영향을 미치는 셋째 요인으로 소진과 역 상관관계가 있을 뿐만 아니라 소진에 영향을 미치는 주요 요인임이 확인되었다. 이는 근무부서에 불만족할수록 소진이 심한 것을 의미하는 것으로, 본 연구대상자의 특성에 따른 소진 정도 비교에서 근무부서에 불만족한 집단이 만족한 집단보다 소진 정도가 유의하게 높은 결과를 보인 것과 같다. 특히 Choi (2007)는 정규직 간호사를 대상으로 한 연구에서 부서경력이 많을수록 부서에 만족하고, 업무경력이 증가할수록 업무에 숙달되어 스트레스가 줄어들면서 근무부서에 만족하여 소진이 감소되었다고 언급하였는데, 비정규직 간호사들을 대상으로 한 본 연구 결과는 이들과 상반된 결과로 부서경력이 많을수록 소진 정도가 심한 것으로 나타났다. 이와 같이 상반된 결과를 보이는 것은 직업적으로 부서에 적응하여 안정되기에는 기간이 짧고 계약기간 만료에 대한 압박감이 영향을 주었으리라 생각된다. 그러나 부서 이동을 경험하지 않고 한 부서에 있는 경우가 부서 이동을 경험한 경우보다 유의하게 소진 정도가 높은 것을 볼 때, 한 부서에 오래 있으면서도 전문성을 쌓지 못하는 문제가 근무부서 적응에 어려움을 가져오고 나아가서 스트레스로 이어져 결국 소진에 영향을 미치게 되었다고 볼 수 있다. 따라서 비정규직 간호사들의 근무부서 만족도를 높여 소진을 감소시키기 위해서는 짧은 기간 근무하더라도 근무부서에서 전문성을 쌓을 수 있는 역할분담 등의 배려가 필요하다고 생각되며, 궁극적으로는 정규직 간호사로의 전환이 가장 효율적인 방안으로 사료된다.

조직 몰입은 비정규직 간호사의 소진에 영향을 미치는 네 번째 요인으로, 문항 평점은 2.60점(5점 척도)이며, 이것은 정규직간호사를 대상으로 한 Han과 Park (2006)의 3.51점(5점 척도), Kim과 Ji 등(2004)의 3.14점(5점 척도)보다 매우 낮은 점수로서, Han 등(2009)의 연구에서 비정규직 간호사가 정규직 간호사보다 조직 몰입이 유의하게 낮다고 한 결과와 일치하였다. 또한 본 연구에서 비정규직 간호사들의 조직 몰입은 소진과 역 상관관계가 있고 소진에 중요한 영향 요인이므로, 이는 비정규직 간호사들이 직장의 안정성 부족으로 조직 몰입 점수가 낮고 소진되는 결과를 가져왔다고 생각된다. 특히 조직 몰입 점수가 소진 관련 요인 중 가장 낮은 점수를 보이고 있는 점을 고려할 때 이는 조직 유효성에도 지대한 영향을 미치리라 사료된다.

임파워먼트는 비정규직 간호사의 소진에 영향을 미치는 다섯 번째 요인으로, 그 정도는 문항 평점 3.13점(5점 척도)이었다. 또한 본 연구에서 임파워먼트는 소진과 유의한 역 상관관계가 있었으며, 소진에 영향을 주는 중요한 변수임이 확인되었다. 이것은 비정규직 간호사의 경우, 정규직 간호사를 대상으로 한 Han과 Park (2006)의 임파워먼트 3.67점(5점 척도), Kim과 Park (2008)의 3.75점(5점 척도)보다 매우 낮았다. 이러한 연구 결과는 정규직 간호사들에 비하여 비정규직 간호사들이 미래에 대한 불확실성, 조직에 대한 소속감 결여, 정규직화에 대한 불안 등에 의해 업무에 대한 자신감을 상실하고 업무수행에 있어서 소극적인 태도를 보이게 되는 것에 기인하는 것으로 사료되며, 이는 앞으로 병원조직이 해결해 나가야 할 당면과제임을 시사한다.

이상의 결과를 요약하면 비정규직 간호사의 소진에 미치는 주요 영향 요인은 직무 스트레스, 직무 만족, 근무부서 만족도, 조직 몰입, 임파워먼트의 5가지 요인으로 확인되었다. 본 연구의 의의는 첫째, 간호영역에서 1997년 IMF 이후부터 비정규직 간호사가 간호직에 지속적으로 고용되고 있음에도 불구하고 이에 대한 연구가 매우 미흡한 실정에서 본 연구가 심도 깊게 다루어졌다는 점이고, 둘째, 최근 전 세계적인 경제위기 속에서 비정규직 문제를 어떻게 다루어야 할지 국가적으로 고민하는 시점에서 병원 내 간호영역에서 비정규직 간호사의 문제를 주요과제로 접근했다는 점이다.

따라서 정규직 간호사에 비해 상대적으로 열악한 비정규직 간호사의 조건을 보완하여 고용 불안으로 인한 이직률을 낮추고 강한 책임감과 소속감을 높여 간호의 질, 나아가 의료서비스의 질을 향상시키며, 비정규직 간호사의 직무만족도를 높이고 소진을 낮추기 위한 방안의 하나로 비정규직 간호사에게도 정규직과 동등한 교육의 기회를 제공하고 고용기간이 끝나면 평가하여 정규직화하는 합리적 관리체계가 필요하다고 본다.

본 연구의 제한점은, 첫째 본 연구는 직무 스트레스, 직무 만족, 조직 몰입, 임파워먼트 등의 독립변수가 소진에 미치는 영향을 확인한 연구로 이들 독립변수 간의 영향과 소진이 이들 요인에 줄 수 있는 영향을 고려하지 못하였다. 둘째 대상자로 참여한 비정규직 간호사의 수가 부족하여 간호단위 특성 및 근무지 특성에 따른 소진 정도를 고려하지 못하였다는 한계가 있다. 그러므로 이 점을 고려한 확대 연구가 필요하다고 생각하며, 본 연구 결과에 근거하여 본 연구에서 제시된 비정규직 간호사의 소진에 영향을 미치는 요인 이외에 다른 요인들을 규명하기 위

한 반복 연구와 본 연구에서 제시된 비정규직 간호사의 소진에 영향을 미치는 요인을 중심으로 소진 정도를 낮추기 위한 직 · 간접적인 중재 방안 모색을 위한 연구를 제언하는 바이다.

결 론

본 연구는 자가 보고식 설문조사법을 이용한 인과관계 연구로 비정규직 간호사의 소진에 영향을 미치는 요인을 분석함으로써 비정규직 간호사의 효율적인 인적자원 활용과 간호업무의 생산성 향상을 위한 기초 자료로 활용하는 데 기여하고자 시도되었다. 본 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 대상자의 특성에 따른 소진 정도는 임상총경력과 현직장 경력, 현부서 경력, 근무부서 만족도, 그리고 부서이동 경험 유무에 따라 유의한 차이가 있었다. 둘째, 종속변수인 소진의 평균 평점은 3.05점이었고, 독립변수의 문항 평점은 각각 직무 스트레스 3.38점, 자기효능감 3.50점, 임파워먼트 3.13점, 사회적 지지 3.64점으로 모두 중간보다 높았으며, 직무 만족 2.88점, 조직 몰입 2.60점, 자율성 2.64점의 문항평점은 중간 정도였다. 셋째, 비정규직 간호사의 소진과 근무부서 만족도, 직무 만족, 자기효능감, 조직몰입, 임파워먼트, 자율성과는 역상관성이 있었으며, 직무 스트레스와는 순 상관성이 있었다. 넷째, 신규간호사의 소진에 영향을 미치는 주요 요인은 직무 스트레스, 근무부서 만족도, 조직 몰입, 직무 만족, 임파워먼트로 이들 요인으로 비정규직 간호사의 소진을 65.0% 설명할 수 있음이 확인되었다.

REFERENCES

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84,* 191-215.

Chi, S. A., & Yoo, H. S. (2001). Concept analysis of professional nurse autonomy. *Journal of Korean Academy of Nursing, 31,* 781-792.

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

Choi, W. H. (2009, January 4). A labor minister in non-regular employees use period four years. *The Hankyoreh, p.1.*

Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment, 19,* 12-23.

Han, S. S., Moon, S. J., & Yun, E. K. (2009). Empowerment, job satisfaction, and organizational commitment: Comparison of permanent and temporary nurses in Korea. *Applied Nursing Research, 22,* 15-20.

Han, S. S., & Park, S. W. (2006). Prediction factors on the organizational commitment in registered nurses. *Journal of East-west Nursing Research, 12,* 5-13.

Jung, S. K. (2008, December 3). Hospital temporary worker issues: Low income, ease of lay off. The daily medi. Retrieved June 6, 2010, from http://www.dailymedi.com/news/opdb/index.php

Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation.* New York: Basic Books.

Kim, H. K., Ji, H. S., Ryu, E. K., Lee, H. J., Yun, S. E., & Jeon, M. K. (2004). Factors influencing on burnout of the nurses in hospitals. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 10*(2), 7-18.

Kim, I. W. (2005). *A structural equation model on head nurse's leadership.* Unpublished doctoral dissertation, Kyunghee University, Seoul.

Kim, J. W. (2007). The Effect of job characteristics and employment relationships characteristics on organizational commitment of contingent workers: Focused on moderating effect of job satisfaction. *Journal of Human Resource Management, 14,* 23-35.

Kim, M. S., & Park, Y. B. (2008). The effects of self-efficacy and empowerment on perceived organizational support and organizational citizenship behaviors of urses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 14,* 268-277.

Kim, M. Y. (2004). *A study on the relationship between job strain and burnout.* Unpublished master's thesis, Chungbuk National University, Cheongju.

Kim, T. H., Kim, J. W., & Kwon, J. S. (2004). The differences in predictors of job involvement between permanent and non-regular workers. *Daehan Journal of Business, 43,* 507-527.

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

Ko, J. W., & Yom, Y. H. (2003). The role of social support in the relationship between job stress and job satisfaction/organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing, 33,* 265-274.

Koh, S. B., Son, M. A., Kong, J. O., Lee, C. G., Chang, S. J., & Cha, B. S. (2004). Job characteristics and psychosocial distress of atypical workers. *The Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine, 16,* 103-113.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The management of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14,* 224-247.

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

Park, D. J. (2009, July 28). *Effectiveness of 'part time nurses' from Ministry of Health and Welfare.* The daily medi. Retrieved July

3, 2010, from http://www.dailymedi.com/news/opdb/index.php

Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance, 32,* 160-177.

Peeters, M. C. W., Buunk, B. P., & Schaufeli, W. B. (1995). Social interactions, stressful events and negative affect at work: A micro-analytic approach. *European Journal of Social Psychology, 25,* 391-401.

Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction & validation. *Psychological Reports, 51,* 663-671.

Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Haase, A. M. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research, 27,* 114-120.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal, 38,* 1442-1465.

Taskforce Team for Temporary Employees at the Office of Work Standard. (2006, September). *Explanation of the law protecting the rights of temporary worker: Ministry of labor.* Seoul: Author.

Wu, Sl., Zhu, W., Wang, Z., Wang, M., & Lan, Y. (2007). Relationship between burnout and occupational stress among nurse in China. *Journal of Advanced Nursing, 59,* 233-239.