

자율성, 유능감, 관계성이 간호사 소진에 미치는 영향

조영문

영동대학교 간호학과 조교수

The Influence of Autonomy, Competency, Relatedness on Burnout among Nurses

Young-Mun Cho

Assistant Professor, Department of Nursing, Young Dong University College of Health Industry

요약 본 연구는 간호사의 자율성, 유능감, 관계성의 기본심리욕구 만족이 소진에 미치는 영향을 알아보기 위한 상관성 조사연구이다. 연구대상자는 2013년 10월 25일부터 11월 25일까지 6개 종합병원의 160명의 간호사를 대상으로 편의표집하였으며, 자료 수집방법은 자가 보고 설문지법을 사용하였다. 자료 분석은 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 t-test와 분산분석, 상관분석, 다중회귀분석의 방법을 이용하였다. 연구결과 소진은 일반적 특성 중 연령, 결혼유무, 종교, 교육정도, 근무부서, 경력과 유의미한 차이를 보였으며, 소진과 기본심리욕구($r=-.59$, $P<.001$)의 하위 변수인 자율성($r=-.45$, $P<.001$), 유능감($r=-.52$, $P<.001$), 관계성($r=-.49$, $P<.001$)은 부적 상관관계를 보였다. 또한 간호사의 소진에 대하여 자율성($\beta =-.26$), 유능감($\beta =-.30$), 관계성($\beta =-.12$), 연령($\beta =-.17$), 경력($\beta =.09$)은 34.3%의 설명력을 보였다. 결론적으로 본 연구에서 간호사의 소진을 감소시키는 요인으로 기본심리욕구의 하위변수인 자율성, 유능감, 관계성이 확인되었다. 그러므로 간호사의 자율성, 유능감, 관계성을 높이기 위한 프로그램 개발이 요구된다.

주제어 : 간호사, 관계성, 소진, 유능감, 자율성

Abstract This study aimed to assess the influence of burnout with satisfaction of basic psychological needs among nurses. From oct, 25, 2013 to nov, 25, 2013, participants included 160 nurses from 6 major general hospital located in urban areas in Korea. Data for basic psychological needs and burnout were collected through a self-reported questionnaire and were analyzed with independent t-test and analysis of variance, Pearson's correlation analysis, and multiple linear regression analysis. This study shows negative correlations between burnout and autonomy($r=-.45$, $P<.001$), competency($r=-.52$, $P<.001$), relatedness($r=-.49$, $P<.001$). The variables predicting burnout were autonomy($\beta =-.26$), competency($\beta =-.30$), relatedness($\beta =-.12$), age($\beta =-.17$), number of service years($\beta =.09$). These variables accounted for 34.3% of the variance of burnout in nurses. Our results indicated that it is necessary to increase basic psychological needs to decrease burnout. Therefore nursing managers should develop programs in order to increase autonomy, relatedness and competency.

Key Words : Autonomy, Burnout, Competency, Nurse, Relatedness

Received 13 April 2014, Revised 18 May 2014
Accepted 20 June 2014
Corresponding Author: Young-Mun Cho
(Young Dong University College of Health Industry)
Email: cymun@yd.ac.kr

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

1.1 연구의 필요성

간호사는 전문적이고 다양한 직종의 종사자들 간의 협동 작업을 통해 환자들에게 의료서비스를 제공하기 때문에 병원 종사자들 중에서도 가장 최 일선에서 일하고 있다. 인구의 고령화와 생활수준 및 의료기술의 발달로 건강에 대한 관심과 요구가 높아지면서, 다양하고 전문화된 간호에 대한 수요가 증가하고 있다. 이에 따라서 의료기관들은 좀 더 질 높은 의료서비스의 제공을 통하여 고객들의 만족을 도모하고 병원평가에서 우수한 병원으로 인정받기 위하여 간호사들에게 더욱 친절하고 질 높은 서비스를 제공할 것을 강요하고 있다. 이러한 사회 분위기는 간호사들에게 새로운 스트레스로 작용하고 있으며, 대상자 별로 전문화된 간호업무 또한 간호사의 스트레스를 높이는 요인이 되고 있다[1].

이러한 과정에서 나타나는 지속적인 스트레스를 적절히 해소하지 못하면 소진을 경험하게 된다. 간호사의 소진은 간호사가 업무상황에서 반복 또는 계속해서 경험하게 되는 스트레스를 더 이상 감당하지 못할 때 나타나는 부정적 스트레스 반응으로 부정적인 자아 개념 및 부정적인 근무태도, 환자에 대한 무관심 등의 현상을 포함하는 신체적, 정신적 및 정서적 탈진 증후군을 말한다[2]. 간호사의 소진은 간호사 자신의 건강을 해치고 업무에 불만족하고 부정적인 직업적 태도를 가짐으로써, 환자 간호의 질을 떨어뜨리게 되고, 그 결과를 본인 스스로 감당할 수 없어 결국 이직을 초래하게 된다[3][4]. 2013년 현재 국내 간호사의 이직률은 2012년 16.8%로 보건사회복지 종사자의 이직률 3.3%와 비교할 때 훨씬 높은 상태다[5].

간호사의 소진과 관련한 선행연구를 살펴보면, 업무스트레스가 결정적인 역할을 하는 것으로 분석되었다[6][7][8]. 또한 소진이 높을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다[3][4].

Deci와 Ryan은 자기결정성 이론[9]을 통하여 어떤 사회적 환경이 인간의 성장을 향한 경향성을 촉진 혹은 저해하는지 설명하기 위해 기본심리욕구의 개념을 제안하였다[10]. 자기결정성 이론(Self determination theory: SDT)은 인간의 내재한 기본적인 욕구를 가정함으로써 인간행동이 왜 촉발되는지에 대한 문제를 다루는 동기기

론이다[9]. 자기결정성 이론에서 동기는 하나의 연속선상에 내재적 동기와 외재적 동기가 동시에 존재하며, 외재적 동기에서 내재적 동기로 나아갈수록 더 강한 동기가 부여된다고 주장하였다. 개인의 내적 심리적 욕구에 따라 내재적 동기는 사회적 환경에 의해 촉진되거나 저해될 수 있으며, 개인이 행동하는 동안 자율성, 유능감, 관계성 등 기본심리욕구 만족 정도에 따라 행동에 대한 내재적 동기가 증진된다[9]. 기본심리욕구는 인간이 기본적으로 추구하는 보편적이고 생득적인 욕구로서 자율성, 유능감, 관계성의 3개 범주로 구성되어 있으며, 자기결정성 이론에서는 기본심리욕구들이 충족될 때 자기결정성 행동이 유발된다[9]. 그러므로 인간의 기본심리욕구 만족은 심리적 건강과 성장, 내적 동기화, 주관적 만족의 경험, 최적의 기능, 자아실현을 위해 필수적이다[11].

개인은 자신의 흥미와 통합된 가치에 따라 행동하고자 하며, 자율성이 보장되어야 유능감이 발휘될 수 있어 자율성 욕구는 세 가지 욕구 중 가장 핵심적인 것으로 취급되어 왔다[12]. 또한 강요, 마감기한, 강제적 지시, 압박적인 평가, 강요된 목표 들은 내재적 동기를 감소시키고[12], 선택권의 부여, 자기선택의 기회부여, 감정에 대한 인정 등은 사람들이 자율성을 가지고 있다는 느낌을 들게 해서 내재적 동기를 강화시킨다[12].

기본심리 욕구에 대한 연구는 체육학계나 교육학계 그리고 타 직업군에서 주로 적용되었다. 기본심리 욕구에 대한 선행연구를 살펴보면, 기본 심리 욕구가 운동 지속의지에 긍정적인 영향을 주었으며[13], 레저스포츠 참가자의 참가 지속의도에 있어서도 기본심리욕구 중 자율성이 높은 영향을 미쳤다[14]. 또한 자율성의 지지는 기본심리욕구 및 심리적 안녕감에 유의한 정적 관련성이 있었으며, 기본 심리 욕구 충족이 심리적 안녕감과 삶의 의미에 긍정적인 영향을 미쳤다[15].

소진과 기본심리욕구와 관련한 선행연구를 살펴보면 항공사 여승무원을 상대로 한 연구에서 기본심리욕구 만족은 심리적 소진을 감소시키는 역할을 하였다[16]. 또한 초심상담사를 대상으로 한 연구에서도 기본심리적 욕구 만족은 심리적 소진과 부적상관이 있었다[10]. 교사를 대상으로 한 연구에서도 기본심리욕구 만족은 직무열의를 강화시키고 소진의 수준을 감소시켰다[17].

이와 같이 기본심리욕구가 소진에 영향을 주는 중요한 변수임에도 불구하고 간호사를 대상으로 한 연구가

전무한 것은 매우 안타까운 일이다. 또한 소진은 완충 또는 지지 체계가 부족한 상태로, 스트레스가 누적된 데에 따른 부정적 결과이기 때문에 예방이 가능하다. 간호사는 직무 특성상 처방에 따른 간호행위와 독자적인 간호행위 등 두 가지 복합적인 간호행위를 하게 되고, 환자와 보호자 및 다른 의료인과의 끊임없는 관계 속에서 일하게 된다.

개인의 성향이 소진 성향을 결정하는 것이 사실이지만 환경적 특성들이 소진을 유발하는데 중요한 영향을 미치므로[18], 개인적 특성 보다는 조직의 사회·심리적 측면에서 연구해 볼 필요가 있다.

따라서 본 연구에서는 자기결정적 이론에 근거한 기본심리욕구가 간호사의 소진에 어떠한 영향을 미치는지 그 영향력을 규명하고 간호사의 소진을 낮추기 위한 프로그램 개발의 근거자료를 제공하고자 시도하였다.

1.2 연구 목적

본 연구는 간호사의 기본심리욕구의 하위 변수인 자율성, 유능감, 관계성과 소진과의 관계를 알아보는 연구로서 구체적 목적은 다음과 같다.

첫째, 간호사의 일반적 특성에 따른 소진의 정도를 파악한다.

둘째, 간호사의 소진에 따른 자율성, 유능감, 관계성 욕구의 만족 정도를 파악한다.

셋째, 간호사의 소진과 자율성, 유능감, 관계성간의 상관관계를 파악한다.

넷째, 간호사 소진에 영향을 미치는 요인들의 설명력을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 간호사의 자율성, 유능감, 관계성과 소진 간의 관계를 알아보기 위한 상관성 조사연구이다.

2.2 연구대상자

본 연구의 대상자는 300병상 이상인 D광역시에 위치한 S병원, K대학병원, D시에 위치한 A대학병원과 B의료원, P시에 위치한 S병원, S시에 위치한 C병원에 근무하

는 간호사 160명을 대상으로 하였다.

표본크기는 G power 3.1을 이용하여 산출하였으며, 회귀분석 모형을 이용하여 유의수준 0.05, 검정력 0.95로 산출한 결과 132명으로, 탈락률을 고려하여 160명으로 하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 기본 심리 욕구 측정 도구

기본 심리 욕구를 측정하기 위해 자기결정성 이론(SDT)에 근거하여 Ryan & Deci 가 개발한 기본심리욕구척도(Basic Psychological Need Scale; BPNS)를 토대로[19], Lee가 타당화한 ‘한국형 기본심리욕구 척도’를 사용하였다[20]. 이 척도는 자율성(autonomy), 유능감(competency), 관계성(relatedness)의 3가지 하위요인으로 구성되어 있으며, 각 요인의 점수가 높을수록 기본 심리적 욕구가 잘 충족되었음을 의미한다. 각 하위 요인별로 6문항씩 총 18문항으로 구성되어 있으며, 응답 범주는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert 척도이다. Lee의 연구[20]에서 각 하위요인별로 Cronbach’s alpha 계수가 각각 0.89, 0.77, 0.71 이었으며, 본 연구에서는 각 하위변수별 Cronbach’s alpha는 0.88, 0.80, 0.75 로 측정되었다.

2.3.2 소진 측정 도구

소진이란 대인적인 접촉이 많은 조직구성원들이 장시간 스트레스 요인에 노출됨으로 인해 겪게 되는 부정적인 심리현상으로[21], 본 연구에서는 Pines, Aronson와 Kafry가 개발한 소진측정 도구를 Peak이 번역한 도구를 사용해 측정할 값을 의미한다[21]. 이 도구는 신체적 소진, 정서적 소진, 정신적 소진의 하위 개념으로 구성되어 있으며, 응답 범주는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert 척도이며 점수가 높을수록 소진이 높음을 의미한다.

도구의 신뢰도는 Peak의 연구에서는 Cronbach’s alpha= 0.86 이었으며[21], Yang의 연구에서는 Cronbach’s alpha= 0.89 로 나타났다[22]. 본 연구에서는 Cronbach’s alpha 는 0.92 로 측정되었다

<Table 1> General characteristics of participants for burnout according to general characteristics. (n=155)

Characteristics	Categories	N	(%)	Scores of Burnout	t or F (P)
				Mean±SD	Scheffe
Age,y	21-25	56	(36.1)	62.04±11.93	0.429(.006)
	26-30	41	(26.5)	63.27±12.76	
	31-35	26	(16.8)	57.00±10.42	
	36-40	15	(9.7)	56.53±12.67	
	41-45	9	(5.8)	53.56±12.65	
	46-50	8	(5.2)	48.75±10.98	
Marital status	Single	97	(62.6)	62.60±12.20	3.76(.000)
	Married	57	(36.8)	54.91±11.49	
	Divorced	1	(0.6)	68.00±0	
Religion	Yes	53	(34.2)	55.45±11.81	-3.23(.002)
	No	102	(65.8)	62.07±12.23	
Education level	Associate's degree (a)	105	(67.7)	61.54±11.92	5.67(.004) a> b > c
	Bachelor's degree (b)	40	(25.8)	58.00±12.46	
	Master's degree (c)	10	(6.5)	48.80±12.41	
Work department	Wards	99	(63.9)	61.75±12.02	2.99(.013)
	Intensive care unit	12	(7.7)	63.00±11.63	
	Operation room	9	(5.8)	56.56±4.93	
	Emergency room	7	(4.5)	60.71±13.07	
	Outpatient services	16	(10.3)	51.25±13.76	
	Other	12	(7.7)	53.92±13.49	
Number of service years	<2	37	(23.9)	60.30±14.34	2.78(.020)
	2-3	27	(17.4)	62.30±11.92	
	4-5	20	(12.9)	64.90±11.74	
	6-7	19	(12.3)	59.21±13.24	
	8-9	11	(7.1)	63.73±9.41	
	≥10	41	(26.5)	54.46±10.11	
Experience of turn over	Yes	83	(53.5)	58.48±11.68	-1.854(0.66)
	No	72	(46.4)	62.11±12.52	
Position	General nurse	121	(78.1)	61.12±12.66	2.197(.091)
	Charge nurse	11	(7.1)	56.64±10.40	
	Head nurse	19	(12.3)	54.58±11.10	
	Other	4	(2.6)	53.50±10.66	

2.4 자료수집 방법

자료수집 기간은 2013년 10월 25일부터 2013년 11월 25일까지 D광역시의 S병원, K대학병원, D시의 A대학병

원, B의료원과 P시에 위치한 S병원, S시에 위치한 C병원에 본 연구자가 사전에 전화로 양해를 구하고 동의를 얻은 뒤, 간호부를 직접 방문하여 관계자에게 연구의 목적

을 설명하고 허락을 받아 실시하였다. 자료는 교육을 받은 연구보조원이 간호사들의 근무가 끝난 후 구조화된 질문지를 가지고 설문을 실시하였다. 6개의 병원에 배부한 160부의 설문지 중 응답이 불성실한 자료 5부를 제외한 총 155부를 최종 분석하였다.

2.5 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0을 이용하여 전산통계 처리하였다. 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로, 자율성, 유능감, 관계성과 소진의 정도는 평균, 표준편차, 범위로 산출하였다. 또한 일반적 특성에 따른 소진의 차이는 independent *t*-test 와 one-way analysis of variance로, 사후검정은 Scheffe' test로 분석하였다. 소진과 관련변수간의 상관관계는 Pearson's correlation analysis로 분석 하였으며, 소진에서 관련변수의 설명력을 확인하기 위하여 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

2.6 윤리적 고려

본 연구는 연구대상자를 윤리적으로 보호하기 위해 자료 수집 전 본 연구자가 사전에 해당 기관의 관계자와 간호부에 직접 방문하여 허락을 받았으며, 4명의 연구보조원이 연구대상자에게 연구의 목적, 소요시간, 연구 참여자의 익명성과 비밀유지, 연구 자료는 연구목적으로만 사용할 것을 설명한 후, 참여 동의서에 서명을 받고 설문 조사를 하였다. 연구 참여자에게는 설문지 작성 후 소정의 사례품을 전달하였다.

3. 연구결과

3.1.1 일반적 특성 및 소진과의 차이

대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다. 연구 대상자는 총 155명으로 연령별 분포에서 평균 연령은 29.87±7.33으로 21-25세가 56명(36.1%)로 가장 많았다. 성별분포는 남자가 1명(1%), 여자가 154명(99%)이었다. 결혼유무는 97명(62.6%)이 미혼자였고, 102명(65.8%)이 종교가 없었다. 학력은 전문학사가 105명(67.7%)으로 가장 높은 빈도를 차지하였으며, 근무부서는 일반병동이 99명(63.9%)으로 가장 높은 빈도를 차지하였고, 경력은 2년

미만이 37명(23.9%)으로 높은 빈도를 차지하였다. 직책은 121명(78.1%)이 일반간호사였고, 83명(53.5%)이 부서이동을 경험하였다.

대상자들의 일반적 특성에 따른 소진의 차이를 분석한 결과 나이, 결혼유무, 종교, 교육정도, 근무부서, 경력에 따라 소진의 유의한 차이가 있었고, Scheffe' 사후 검증결과 교육의 수준에 따른 소진의 차이는 통계학적으로 유의미 하였다.

3.1.2 소진과 자율성, 유능감, 관계성의 정도

소진과 자율성, 유능감, 관계성 욕구만족의 정도를 분석한 결과는 <Table 2>와 같다. 대상자들의 소진정도는 총점 100점 중 평균 59.81±12.45으로 중간점수로 나타났으며, 기본심리욕구는 총점 90점 중 평균 61.48±8.32점으로 중간이상의 점수로 나타났다. 자율성은 총 30점 중 19.63±3.63점, 유능감은 19.71±3.36점, 관계성은 22.12±3.25점으로 중간이상 이었다.

<Table 2> Descriptive of statistics of basic psychological needs and burnout in nurses. (n=155)

Variables	Mean±SD	Possible range	Observe range
BPN	61.48±8.32	18-90	40-89
Autonomy	19.63±3.63	6-30	10-29
Competency	19.71±3.36	6-30	12-30
Relatedness	22.12±3.25	6-30	14-30
Burnout	59.81±12.45	20-100	25-96

Abbreviation: BPN, basic psychological needs

3.1.3 대상자의 소진과 자율성, 유능감, 관계성 간의 상관관계

대상자의 소진과 자율성, 유능감, 관계성 간의 상관관계 분석결과는 <Table 3>과 같다. 대상자의 소진은 기본심리욕구($r=-.585, P<.001$)와 부적 상관관계가 있었으며, 자율성($r=-.447, P<.001$), 유능감($r=-.520, P<.001$), 관계성($r=-.458, P<.001$)과도 부적 상관관계가 있었다. 또한 일반적 특성 중에 연령($r=-.300, P<.001$)과 경력($r=-.184, .022$)과도 각각 부적 상관관계가 있었다.

<Table 3> Correlations between burnout and basic psychological needs, Age, Service years (n=155)

Variables	Burnout	BPN	Autonomy	Competency	Relatedness	Age
	r (P) ^a	r (P) ^a	r (P) ^a	r (P) ^a	r (P) ^a	r (P) ^a
BPN	-.585 (.000)					
Autonomy	-.447 (.000)	.785 (.000)				
Competency	-.520 (.000)	.802 (.000)	.377 (.000)			
Relatedness	-.458 (.000)	.850 (.000)	.498 (.000)	.595 (.000)		
Age	-.300 (.000)	.329 (.000)	.101 (.210)	.450 (.000)	.264 (.001)	
Service years	-.184 (.022)	.235 (.003)	.048 (.557)	.331 (.000)	.206 (.010)	.777 (.000)

Abbreviation: BPN, basic psychological needs,

^aCalculated by Pearson correlation analysis

3.1.4 자율성, 유능감, 관계성이 소진에 미치는 영향

자율성, 유능감, 관계성이 간호사의 소진에 미치는 영향을 파악하기 위해서 다중회귀분석을 실시한 결과는 <Table 4>와 같다. 회귀분석을 실시하기 전에는 다중 공선성, 독립성, 정규성, 등분산성의 조건을 검정하였다.

다중 공선성을 검증한 결과 공차한계(tolerance)가 0.354~0.734로 0.1이상이며, 분산팽창인자(variance inflation factor)는 1.362~2.822로 10을 넘지 않았다.

상태지수는 5.366~26.534로 30을 넘지 않았고, 분산비율도 90%이상인 변수가 없어 다중공선성의 문제를 만족시켰다. 또한 오차의 자기상관(독립성)을 검정한 결과 Durbin Watson 통계량이 1.875로 2에 가까워 자기 상관이 없는 것으로 확인되었으며, 잔차 분석결과 표준화된 잔차의 범위가 -2.413~2.891로 등분산성을 만족하였고, 정규성도 확인되었다.

다중회귀분석 결과 모형은 통계적으로 유의(F=17.106, P<.001)하였다. 간호사의 소진에 영향을 주는 예측요인은 자율성(β=-0.26), 유능감(β=-0.30), 관계성(β=-0.12)과 일반적 특성 중 연령(β=-0.17), 경력(β=-0.09)으로 간호사의 소진에 대하여 34.3%의 설명력을 보였다.

<Table 4> Association of burnout with basic psychological needs, Age, Service years (n=155)

Variables	B	SE	β	t	P	F	P
Constant	116.48	6.51				17.106	.000
Autonomy	-.89	.26	-.26	-3.41	.001		
Competency	-1.11	.32	-.30	-3.38	.001		
Relatedness	-.46	.33	-.12	-1.38	.168		
Age	-.30	.18	-.17	-1.61	.108		
Service years	.57	.66	.09	.86	.386		
R ² = .365							
Adj R ² = .343							

4. 논의

본 연구에서 간호사의 소진 정도는 59.81±12.45점으로 같은 도구를 사용한 Yang의 연구[22] 결과 62.13±8.71점, Lee의 연구[23] 결과 60.80±8.33점에 비하여 본 연구의 대상자들은 낮은 소진을 경험하고 있음을 나타내었다. 또한 본 연구에서 소진에 영향을 미치는 일반적 특성을 살펴보면 간호사의 소진은 연령, 결혼유무, 종교, 교육정도, 근무부서, 경력에 따라 유의한 차이가 있었고, 부서 이동경험, 직책에 따라서는 유의한 차이를 보이지 않았다. 이는 연령, 결혼유무, 종교, 교육정도, 부서, 직책에 따라서 차이를 보인 Oh의 연구[24]와, 연령, 경력, 최종학력에서 차이를 보인 연구 결과[25], 종교에 따라서 차이를 보인 연구결과[26]와 유사하였다. 그러나 직위에 따라서 차이가 있다고 한 연구[25]와 나이, 결혼유무, 학력, 종교에 따라 차이를 보이지 않는다는 연구결과와는 상이하였다[26].

이상과 같이 본 연구와 선행연구를 종합해보면, 간호사의 소진에 영향을 주는 일반적 특성에 약간의 차이를 보이는 것은 각 연구마다 연구대상자들을 편의 추출하였으며, 연구대상자들이 근무하는 임상기관의 사회적, 환경적 조건이 다르기 때문으로 생각된다. 그러므로 연구결과의 일반화를 위해서는 추후 연구 대상자를 무작위 추출하거나 외생변수를 증화하여 반복연구를 할 필요가 있

다고 생각된다.

본 연구에서 신규간호사에 속하는 21-25세 간호사의 소진 정도가 62.03 ± 11.92 , 경력간호사에 속하는 26-30세의 군에서 소진의 정도가 63.26 ± 12.76 로 경력간호사가 높게 나타났으며, 경력에 따른 소진의 정도는 4-5년 경력 군에서 64.90 ± 11.74 로 소진이 가장 높았고, 10년 이상 군에서의 54.46 ± 10.11 로 소진의 정도가 급격히 낮게 측정되었다. 이는 경력이 2-4년의 군에서 소진이 가장 높게 측정되고, 10년 이상의 군에서 소진이 가장 낮게 측정된 연구결과와 유사하였다[27]. 또한 10년 이상의 군에서 소진이 가장 낮게 측정된 연구결과 와도 모두 유사하게 나타났다[22][25].

이는 10년 이하의 간호사들의 근무 연한이 늘어날수록 업무에 대한 책임과 업무 영역과 업무부하가 늘어나는 임상 상황을 반영해 준다고 할 수 있다. 그러므로 10년 이하 간호사들의 소진을 낮추기 위한 지지적 프로그램의 개발이 필요하다고 사료된다.

또한 10년 이상 된 경력간호사군에서 소진의 정도가 급격히 낮게 나타난 것은 일정한 경력이 쌓이면, 근무기관 내 인력과의 의사소통과 간호에 대한 전문성이 증가하여 상대적으로 업무에 대한 자율성이 증가되어 소진의 정도가 낮아지는 것으로 사료된다[28].

소진과 자율성과의 선행연구를 살펴보면 초등학교 교사를 대상으로 교육 자율성과 소진과의 연구에서 자율성 인식은 소진감 인식에 유의미한 관계가 있었으며[29], 방사선사를 대상으로 한 연구에서도 자율성이 감소할수록 업무소진이 증가하였다[30]. 또한 항공사 객실승무원을 대상으로 한 연구에서도 자율성이 높은 승무원은 고객의 무례한 요구로 인해 부정적 감정을 억제하고 실제 감정과는 다른 모습으로 자신을 통제하고 조절하였으며, 심리적 소진 또한 대폭 감소하였다[16].

이는 자율성이 개인행동의 주체이며 원천으로 자신의 행동을 조절할 수 있는 능력을 가지고 있다고 믿고, 자신의 흥미나 통합된 가치로부터 행동이 유발되기 때문이다[9][12]. 그러므로 간호사의 소진을 감소시키기 위해서는 간호사의 간호업무에 대한 자율성을 증진시키기 위한 전략이 필요하다고 생각된다.

근무부서에 따른 소진의 정도는 중환자실 근무군에서 가장 높고 외래 근무군에서 가장 낮게 측정되어, 중환자실 근무군에서 소진이 가장 높게 측정된 연구결과와 유

사하였고[22], 외래 간호사의 소진이 가장 낮게 측정된 연구결과와도 유사하였다[24].

이는 인구의 고령화와 의료기술의 발전 등으로 환자의 중증도가 증가되어 중증환자 간호업무에 대한 부담 및 간호업무 전문성과 관계된 간호사 자신의 업무수행능력과 자신감에 기인한다고 사료된다.

소진과 유능감이 관련된 선행연구인 다문화 상담자의 문화적 유능감이 소진에 미치는 연구에서 문화적 유능감이 높을수록 소진의 정도가 낮아졌으며[31], 간호사를 대상으로 한 연구에서도 자기효능감이 증가할수록 소진이 감소하였다[32].

이는 유능감이 자신감과 효율성을 느끼고 싶은 지각에 대한 욕구로 사회적 상호작용을 통하여 개인이 자신의 능력이나 기술을 사용할 기회를 경험하여 자신감과 효율성을 갖게 되기 때문이다. 그러므로 유능감을 향상시키는 것은 역량을 강화하는 방법으로 스스로 자신의 유능감을 발휘할 수 있는 경험의 기회를 갖는 것이 중요하며, 이를 통해 소진을 예방할 수 있다[33]. 또한 유능감은 자율성이 보장되어야 비로소 발휘될 수 있는데 이는 유능감의 충족이 동기의 내재화를 촉진시키고 외적인 동기의 자기조절을 높여주기 때문이다[12] [16].

그러므로 간호사의 소진을 감소시키기 위해서는 간호행위에 대한 긍정적 피드백을 통하여 자율성을 지지하고 간호사의 업무수행능력을 향상시킴으로써 업무에 대한 유능감을 충족시켜, 내재적 동기를 향상시키는 것이 중요하다.

결혼 유무에 따라서 기혼자가 미혼자 보다 소진의 점수가 낮게 측정된 것은 선행연구[21][24][25]와 유사한 결과로 기혼자의 연령이 미혼자보다 많아 연령에 따른 소진과도 관계가 있을 것이나, 배우자 유무에 따른 가족 지지와, 정서적 갈등에 대한 대처 경험, 사람들과의 관계성 형성과 유지에 대한 인간적인 성숙에 따른 차이로 사료된다.

소진과 관계성간의 관련된 선행연구로는 초심상담자를 대상으로 관계성의 욕구만족이 높을수록 심리적 소진을 낮게 경험하였으며[10], 간호사를 대상으로 한 연구에서 사회적 지지와 소진 간에 부적 상관관계가 있었다[32][33][34]. 또한 관계성의 만족은 삶의 만족과 심리적 안녕에 영향을 주어 인간의 효과적인 활동을 위해서 필요하다[35]. 이는 관계성이 사회적 맥락 속에서 타인과

관계를 맺고 단단한 관계를 추구하고 발전시키고자 하는 인간의 기본적 욕구이기 때문이다[9][12].

따라서 관계성을 향상시키는 것은 개인이 사회생활을 영위하는데 중요한 요인으로 소속된 사회에서 인정받고 지지적 관계를 단단히 하여 스트레스 상황에서 부적응을 도와 소진을 감소시키는데 영향을 미친다[33][36]. 그러므로 간호사의 소진을 감소시키기 위해서는 간호사의 지지체계의 구축을 통하여 의료기관내의 관계성 강화를 위한 프로그램의 활성화가 필요하다고 사료된다.

이상의 결과를 종합해 볼 때 간호사의 간호업무상황에서 반복적으로 경험하게 되는 부정적 업무 스트레스 반응인 부정적인 자아 개념 및 근무태도, 환자에 대한 무관심 등의 현상으로 나타나는 간호사의 소진을 감소시키기 위해서는 자기결정적 동기인 내재적 동기가 자극되어야 하며, 이를 위해서는 자율성, 유능감, 관계성의 욕구가 만족되어야 한다.

본 연구는 연구대상자를 편의 추출하여 실시하였기 때문에 대상자를 확률 표집하여 연구할 필요가 있다. 또한 현재 간호사를 대상으로 한 기본심리욕구와 소진의 관련성에 대한 연구는 전무한 실정이다. 따라서 본 연구의 결과를 모든 간호사에게 일반화시키기에는 무리가 있어, 추후 간호사의 소진에 기본심리욕구가 미치는 영향에 대해서는 반복 연구가 필요하다.

5. 결론

본 연구는 자기결정적 이론에 근거한 기본심리욕구의 하위변수인 자율성, 유능감, 관계성이 간호사의 소진에 미치는 영향을 알아보고, 각 변인들 간의 관계를 파악하기 위한 조사연구이다.

본 연구결과 간호사의 소진은 기본심리욕구와 기본심리욕구의 하위변수인 자율성, 유능감, 관계성과 부적 상관관계가 있었으며, 연령, 결혼유무, 종교, 교육정도, 근무부서, 경력에 따라 유의한 차이가 있었다. 또한 자율성, 유능감, 관계성, 연령, 경력은 간호사의 소진에 대해 34.5%의 설명력을 나타내었다. 그러므로 간호사의 소진을 감소시키기 위해서는 기본심리욕구인 자율성, 유능감, 관계성의 욕구만족을 위한 간호사의 지지체계의 구축과 의료기관내의 프로그램 활성화가 필요하다.

또한 본 연구자는 본 연구를 토대로 다음과 같이 제언한다.

첫째, 연구대상자를 확률 표집하여 반복 연구할 것을 제언한다.

둘째, 본 연구에서 확인된 변인 이외에 다른 영향 변인을 추가하여 반복 연구할 것을 제언한다.

셋째, 본 연구에서 확인된 소진의 변화 요인을 검증하기 위한 반복 연구를 제언한다.

넷째, 기본심리욕구 만족은 간호사의 소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 입증되었으므로, 간호사의 기본심리욕구 만족을 증가시키기 위한 프로그램의 개발을 제언한다.

REFERENCES

- [1] Mi-Ok Lee, So-Yeon Ryu, Ik-Gun Byeon, Jung-Hee Park, A study on the relationship between job stress and depression in clinical nurses. *Medical Journal*, Vol. 29, No. 2, pp. 27-36, 2004.
- [2] R. Lavandero, Burnout Phenomenon: A descriptive study among nurses. *American Journal of Nursing*, Vol. 81, No. 2 p. 356, 1981.
- [3] In-Sun Kim, A study on the effect of emotional hardship on job satisfaction and turnover of nurses in the correctional field. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 15, No. 4, pp. 515-526, 2009.
- [4] Keum-Suk Yoon, Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurse. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 16, No. 4, pp. 507-516, 2010.
- [5] The survey of hospital nursing staffing. 2013.
- [6] Hsiu-Yueh Hsu, Sheng-Hwang Chen, Hsing-Yi Yu, Jiunn-Horng Lou, Job stress, achievement motivation and occupational burnout among male nurses. *Journal of Advanced nursing*, Vol. 66, No. 7, pp. 1592-1601, 2010.
- [7] Hang-Nan Cho, Soo-Jin Kim, Relationship of job stress, hardiness and burnout among emergency

- room nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 23, No. 1, pp. 11-19, 2014.
- [7] Yeong-Ok Kim, A study of factors predicting burnout in hospital staff nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Adult Nursing*, Vol. 16, No. 1, pp. 27-36, 2002.
- [8] R. M. Ryan, E. L. Deci, The "What" and "Why" of goal pursuits : Human needs and the self-determination of behavior. *Psychology Inquiry*, pp 227-268, 2000.
- [9] Hey-Soo Lee, Hee-Kyung Lee, The relation between adult attachment and burnout in novice counselors: The mediation effect of basic psychological needs satisfaction. *Korea Journal of Counseling*, Vol. 12, No. 5, pp. 1433-1449, 2011.
- [10] Young-Mun Cho, The association of compliance with sick role behavior with satisfaction of basic psychological needs among hemodialysis patient. *Korean Journal of Health Promotion*, Vol. 12, No. 1, pp. 58-65, 2012.
- [11] R. M. Ryan, E. L. Deci, Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, Vol. 55 No. 1, pp. 68-78, 2000.
- [12] Sun-Gyung Baek, Sei-yi Oh, The effect of exercise participants satisfaction with their basic psychological needs satisfaction and exercise emotion on their intention to continue. *Journal of sport and leisure studies*, Vol. 43, No. 1, pp. 77-85, 2011.
- [13] Yong-Gak Jung, The relationships between basic psychological need satisfaction, sport participation motivation and persistence intention among participants in leisure sport. *Journal of sport and leisure studies*, Vol. 34, No. 2, pp. 1591-1604, 2008.
- [14] Doe-Hee Ahn, Kwi-Hwa Park, Jae-Woo Jung, The relationship between autonomy support, basic need, and psychological well-being. *Journal of Korean Youth Research Association*, Vol. 15, No. 5, pp. 315-338, 2008.
- [15] Jem-Ma Lim, The relations between emotional labor and psychological burn out of flight attendant: moderating effects of adult attachments and basic psychological needs satisfaction. Unpublished master's thesis, Hanyang Cyber University. 2014.
- [16] Sun Choi, The Influence of working environment of schools on burnout and engagement among teachers: The mediating effect of automous motivation. Unpublished master's thesis, Seoul National University. 2012.
- [17] C. Korunka, B. Kubicek, W. B. Schaufeli, & P. Hoonakker, Work engagement and burnout: testing the robustness of the job demands-resource model. *The Journal of Positive Psychology*, Vol. 4, No. 3, pp. 243-255, 2009.
- [18] R. M. Ryan, E. L. Deci, Avoiding death or engaging life as accounts of meaning and culture. *Psychological Bulletin*, Vol. 130 No. 3, pp. 473-477, 2004.
- [19] Myeng-Hee Lee, Ah-Young Kim, Development and construct validation of the basic psychological needs scale for korean adolescents: Based on the self-determination theory. *The Korean Journal of Social and Personality Psychology*, Vol. 22, No. 4, pp. 157-174, 2008.
- [20] Eun-Hee Peak, Nurses burnout level of experience and job satisfaction correlation research. Unpublished master's thesis, Yonsei University. 1983.
- [21] Ya-Gi Yang, A study on burnout, emotional labor, and self-efficacy in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 17, No. 4, pp. 423-463, 2011.
- [22] Sun-Nm Lee, Relation of among emotional labor, burn out and job involvement of nurses. Unpublished master's thesis, Hanyang University. 2010.
- [23] Mi-Sook Oh, The burnout and coping type of ICU nurses and nurses working in general ward. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University. 2005.
- [24] Kyoung-Ja Kwon, Seung-Hee Lee, Occupational

stress and coping styles as factors affecting the burnout of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 18, No. 4, pp. 383-393, 2012.

[25] Hyoung-Sook Park, Kyoung-Nam Kim, Factors affecting burnout in ICU nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, Vol. 17, No. 3, pp. 409-418, 2010.

[26] Nan-Hee Lee, A study on the relationship among self-efficacy of psychiatric nurses, job stress and burnout. *Nursing Science*, Vol. 23 No. 2, pp. 47-59, 2011.

[27] Ji-Yeon Hong, Ok-Hyun Kim, & Eun-Kyung Lee. The relationship among nurse-doctor collaboration, job autonomy and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing administration*, Vol. 15, No. 4, pp. 601-609, 2009.

[28] Jae-seok Ok, A Study on relationship between teaching autonomy and burnout by special school teachers. Unpublished master's thesis, Daegu University. 2010.

[29] Sang-Kyu Hwang, Bong-Jae Lee, A study on the impact of professional burnout and job autonomy on turnover intention in radiologic technologists. *Journal of the Korean Society of Radiology*, Vol. 5, No. 5, pp. 267-275, 2011.

[30] Dong-Ho Gim, The effect on burnout by multicultural counselor's cultural competence: mediating effect of empathy ability and feminist therapist competence. Unpublished master's thesis, Korea National University of Education. 2013.

[31] In-Soon Kim, The role of self-efficacy and social support in the relationship between emotional labor and burn out, turn over intention among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 15, No. 4, pp. 515-526, 2009.

[32] Kyung-Jin Choi, Sang-Sook Han, The influence of the job stress, job satisfaction and social support of clinical nurse's burnout. *Journal of East-West Nursing Research*, Vol. 19, No. 1, pp. 55-61, 2013.

[33] Soon-Lim Jeong, Eun-Nam Lee, Young-Sun

Song, The main & buffering effects of perceived social support on burnout of insurance review nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 12, No. 3, pp. 482-490, 2006.

[34] H. T. Reis, K. M. Sheldon, S. L. Gable, J. Roscoe, & R. M. Ryan, Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 26, No. 4, pp. 419-435, 2000.

[35] D. S. Byun, Y. H. Yum, Factors affecting the burnout of clinical nurse-Focused on emotional labor. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 15, No. 3, pp. 444-454, 2009.

조 영 문(Cho, Young Mun)



- 2004년 2월 : 대구가톨릭대학교 간호학과(간호학 학사)
- 2008년 2월 : 대구가톨릭대학교 간호학과(간호학 석사)
- 2011년 8월 : 대구가톨릭대학교 간호학과(간호학 박사)
- 2012년 2월 ~ 현재 : 영동대학교 간호학과 조교수

- 관심분야 : 성인 만성질환
- E-Mail : cymun@yd.ac.kr