

## 요양병원 간호사의 감정노동, 회복 탄력성이 소진에 미치는 영향

현일선, 이소영\*  
경운대학교 간호학과

### Mediating Effects of Burnout between Emotional labor and Resilience for Nurses in Long-term care Hospitals

Il-Seon Hyeon, So-Young Lee\*  
Professor, Department of Nursing, Kyungwoon University

**요약** 본 연구는 감정노동, 회복 탄력성이 요양병원 간호사의 소진에 미치는 영향을 파악하기 위해 시도된 서술적 조사 연구이다. 자료수집 기간은 2019년 5월 23일에서 6월 5일까지이며 D시, B시, G도 소재의 요양병원에 재직 중인 간호사 195명을 본 연구대상으로 하였다. 자료의 분석을 위하여 SPSS 21.0 통계 프로그램의 평균과 표준편차, Pearson correlation coefficients, t-test, ANOVA 및 Multiple regression을 이용하였다. 분석 결과 감정노동과 소진( $r=.476, p<.005$ ), 회복 탄력성( $r=-.416, p<.005$ )은 유의한 상관관계를 보였다. 회귀분석 결과 감정노동( $\beta=.37, p<.001$ )과 회복 탄력성( $\beta=.17, p<.048$ )은 요양병원 간호사 소진에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수로 파악되었으며, 이들 변인은 요양병원 간호사의 소진에 25.5%의 설명력을 가지고 있었다( $F=23.51, p<.001$ ). 이에 본 연구결과를 기반으로 감정노동을 낮추고, 회복 탄력성을 강화할 수 있는 프로그램을 요양병원 간호사 직무교육에서 개발하고 적용 및 활용으로 요양병원 환자를 이해하고, 질적인 간호서비스를 제공할 수 있는 노력이 필요하다. 또한, 본 연구결과를 기반으로 요양병원 간호사의 소진에 영향을 미치는 다양한 요인을 파악하고 이를 기반으로 한 프로그램 개발이 필요하다.

**Abstract** This study investigated the effects of emotional labor and resilience on burnout of long-term care hospital nurses. The study was conducted in D, B, and G cities, from May 23 2019 to June 5, 2019, enrolling 195 long-term care hospital nurses who had been on duty since 6 months. Means, standard deviations, Pearson correlation coefficients, t-tests, ANOVA, and multiple regression analysis of the SPSS 21.0 statistical program were applied for analyzing the data. Emotional labor ( $r= 0.476, p<0.005$ ) and resilience ( $r= -0.416, p<0.005$ ) showed significant differences associated with burnout in the long-term care hospital nurses, with all variables showing significant correlation. Regression analysis revealed that emotional labor ( $\beta= 0.37, p<0.001$ ) and resilience ( $\beta= 0.17, p<0.048$ ) were significant variables affecting the burnout of long-term care hospital nurses, and these variables explained 25.5% of adaptation to their burnout ( $F=23.51, p<0.001$ ). Based on the results of this study, we propose the necessity to develop and utilize a program to manage emotional labor and resilience as a way to improve adaption for long-term care hospital nurses.

**Keywords** : Long-term care, Emotional labor, Burnout, Resilience, Nurses

\*Corresponding Author : So-Young Lee(Kyungwoon Univ.)

email: 108959@naver.com

Received November 15, 2019

Accepted March 6, 2020

Revised December 23, 2019

Published March 31, 2020

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

현재 요양병원은 2개 이상의 만성질환과 비전형적인 질환을 가진 노인환자들이 입원하며 복잡하고 장기적인 간호서비스와 함께 일상생활 서비스까지 간호사에게 요구하고 있다[1,2]. 또한, 요양병원 간호사는 종합병원 간호사와 달리 업무 수행 중 노인에 대한 사회적 감정표현과 고객 만족까지 요구받으며 종합병원 간호사보다 더 높은 감정노동을 경험하게 된다[1,2]. 감정노동은 자신이 직무를 수행하는 동안 경험하는 실제적인 감정표현과 조직 혹은 사회에서 규정한 감정표현의 차이로 자기 자신의 감정을 억제해야 하는 것을 말한다[3]. 이렇게 억제된 감정은 요양병원 간호사들에게 부정적인 영향을 미치게 되어 자기비하, 직무 불만족, 직무 스트레스, 소진 등으로 나타나게 되지만[4,5], 도덕적 양심과 전문직 윤리강령을 지키려는 또 다른 노력 속에서 감정노동을 경험하게 된다[5,6]. 요양병원 간호사의 감정노동은 소진과 관계되어 간호사 자신과 간호조직의 서비스에도 영향을 줄 수 있게 된다[7].

요양병원은 종합병원과는 다른 간호 인력 구성제도로 간호보조 인력을 간호 인력으로 일부 인정하며 모호한 간호업무와 간호보조 인력을 관리·교육까지 하여야 하고, 여기에 요양병원 의료 질 향상으로 주기적인 요양병원인 증 평가시행으로 인한 의료환경 속에서도 소진을 경험하게 된다[7-9]. 또한, 요양병원 간호사는 요양병원 환자 대부분이 신체적 인지적 기능이 저하된 대상자로 안전사고에 취약하여 간호보조 인력과 간병인들의 협조와 충고가 잘 이루어지지 않거나, 의사가 없는 상황에서 내리는 환자 판단을 경험하게 되는 다양한 상황 속에서 요양병원 간호사는 높은 소진으로 나타나게 된다[6,7].

최근 이러한 감정노동과 소진을 완화하는 방법으로 회복 탄력성을 들고 있는데, 회복 탄력성은 자신이 받는 다양한 스트레스 상황에서 이를 덜 지각하도록 하거나 유연한 능동적인 대처로 심리적 부작용에서 벗어나도록 하는 것을 의미한다[10,11]. 회복 탄력성은 공감 만족, 간호업무성과, 직무 만족, 소진에 긍정적인 영향이 있음을 나타내고 있다[12]. 이러한 감정노동과 회복 탄력성은 현재 병원간호사 위주로 연구가 이루어져 증가하는 노인 인구에 따른 요양병원 간호사에 관한 연구는 부족한 실정이다.

이에 본 연구에서는 요양병원 간호사의 감정노동 및 회복 탄력성이 소진에 미치는 영향을 파악함으로써 요양

병원 간호사 소진의 관리 방안 마련의 기초자료로 이용하고자 하였다.

### 1.2 연구목적

본 연구의 목적은 요양병원 간호사의 감정노동과 회복 탄력성과 소진의 정도를 파악하고, 소진과의 관련요인을 확인하는 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 감정노동, 회복 탄력성, 소진 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 감정노동, 회복 탄력성 및 소진의 정도를 파악한다.
- 대상자의 감정노동, 회복 탄력성, 소진 정도의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 소진에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 요양병원 간호사의 감정노동과 회복 탄력성이 소진에 미치는 영향을 파악하고자 한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구대상

본 연구대상자는 D시, B시, G도에 소재한 요양병원 8곳에서 실제로 환자를 돌보는 업무를 수행 중인 간호사 중 6개월 이상 현 직장에 재직간 간호사를 대상으로 하였다.

### 2.3 연구 도구

#### 2.3.1 감정노동

본 연구에서 감정노동은 Morris와 Feldman[3]의 도구를 Song[13]이 간호사에 적합하게 수정·보완한 도구로 감정노동의 빈도, 주의성, 감정적 부조화로 총 9개 문항으로 구성된 5점 리커트 척도를 사용하였고, 점수가 높을수록 감정노동이 높음을 의미한다. 개발 당시 Cronbach's  $\alpha = .87$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .87$ 이었다.

#### 2.3.2 회복 탄력성

본 연구에서 회복 탄력성은 Connor과 Davidson[14]이 개발한 Connor-Davidson Resilience Scale(CD-RISC)

을 Back[15]이 번안하여 타당화한 한국형 회복 탄력성 도구를 사용하였고, 강인성, 지속성, 낙관주의, 지지, 영성의 총 25문항의 5점 리커트 척도로 점수가 높을수록 회복 탄력성이 높음을 의미한다. 개발 당시 Cronbach's  $\alpha = .89$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .85$ 이었다.

### 2.3.3 소진

본 연구에서 소진은 Maslach와 Jackson[16]의 Maslach Burnout Scale(MBI)을 간호사에게 맞도록 수정·보완한 Jung[17]의 도구로 감정적 고갈, 비인격화, 자아 성취감 저하로 구성된 총 22문항의 5점 리커트 척도로 한 도구이며, 점수가 높을수록 소진을 높게 경험하고 있음을 의미한다. 개발 당시 Cronbach's  $\alpha = .91$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .81$ 이었다.

## 2.4 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구의 자료수집은 연구자가 8곳의 요양병원 간호부 담당자에게 연구목적을 설명하고, 승인을 얻은 후 연구대상자에게 연구목적과 취지를 설명하였고, 대상자인 간호사에게 익명성, 비밀보장 및 동의서가 포함된 설문지

를 밀봉하여 배부하였다. 응답 중 설문 내용에 동의하지 않는 경우나 개인적 사정이 있는 경우 응답을 중단할 수 있음을 설명하였다. 본 연구의 표본 크기는 G-power 3.10프로그램을 이용하여, 유의수준 .05, 검정력 80%, 효과크기 .15로 산출한 표본 크기는 193명이었고, 탈락률 25%를 고려하여 총 241부를 배부하였다. 탈락률을 선행연구보다 높은 이유는 요양병원이 특성상 간호사가 부족하고, 3교대 근무와 적응기간 6개월의 기준으로 설문지의 수거율이 낮아 탈락율을 높여 표본 크기 기준을 맞추었다. 자료수집은 2019년 5월 23일부터 6월 5일까지 설문지를 배부하여 215부가 회수되었고, 미응답 혹은 불성실하게 응답한 20부를 제외한 195부를 최종 분석에 이용하였다.

## 2.5 자료 분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였다. 일반적 특성에 따른 감정노동, 회복 탄력성, 소진의 차이는 t-test, ANOVA, 사후 분석은 Scheffé test를 실시하였다. 변수 간 상관관

Table 1. General Characteristics of Subjects

Characteristics	Categories	n(%)	Emotional labor		Resilience		Burnout	
			M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Age	≤29	11(5.6)	3.56± .39	2.188 (.091)	3.01± .47	4.548 (.104)	3.54± .18	.804 (.493)
	30-39	59(30.3)	3.39± .63		3.61± .67		3.55± .47	
	40-49	87(44.6)	3.15± .82		3.32± .95		3.43± .54	
	≥ 50	36(18.5)	3.18± .62		3.76± .68		3.46± .36	
	M±SD 42.3± 1.16							
Marital status	Married	135(69.2)	3.08± .79	2.204 (.029)	3.23± .99	-3.490 (.003)	3.43± .51	.902 (.368)
	Unmarried	60(30.8)	3.33± .67		3.67± .70		3.50± .45	
Education level	college	106(54.4)	3.18± .78	1.646 (.196)	3.42± .47	2.907 (.057)	3.41± .53	2.562 (.080)
	University	55(28.2)	3.27± .51		3.59± .59		3.53± .36	
	Graduate school	34(17.4)	3.44± .79		3.80± .65		3.60± .42	
Career length (year)	≤ 5	25(12.8)	3.33± .84	.762 (.551)	2.53± 1.06	.727 (.574)	3.42± .50	.423 (.792)
	6-10	96(49.2)	3.32± .67		3.60± .79		3.48± .48	
	11-15	33(16.9)	3.18± .63		3.33± .64		3.55± .47	
	16-20	32(16.4)	3.15± .82		3.49± .94		3.42± .44	
	≥ 21	9(4.6)	3.01± .86		3.69± .66		3.55± .48	
M±SD 10.58± 5.29								
Career length in present unit (year)	≤ 3	56(28.7)	3.21± .60	.646 (.586)	3.66± .66	3.278 (.022)	3.47± .39	2.277 (.081)
	4-6	79(40.5)	3.20± .84		3.34± .97		3.39± .54	
	7-9	17(8.7)	3.34± .63		3.68± .71		3.66± .25	
	≥ 10	43(22.1)	3.37± .64		3.77± .69		3.56± .47	
M±SD 3.80± 6.11								
Annual income	≤ 2,000	32(16.4)	3.98± .92	2.443 (.098)	3.36± 1.11	3.222 (.014)	3.30± .56	2.234 (.067)
	2,100-2,500	71(36.4)	3.87± .56		2.68± .74		3.50± .45	
	2,600-3,000	47(24.1)	3.36± .55		3.63± .68		3.57± .33	
	3,100-3,500	29(14.9)	3.07± .91		3.12± .85		3.37± .63	
	≥ 3,600	16(8.2)	3.32± .79		3.72± .62		3.60± .26	

계는 Pearson's correlation coefficients로 하였고, 영향을 파악하기 위해 Stepwise multiple regression analysis로 분석하였다.

### 3. 연구결과

#### 3.1 연구대상자의 일반적 특성

대상자의 평균 연령은 42.3세이며, 40-49세 44.6%로 나타났다. 기혼 69.2%, 3년제 졸업 54.4%, 총 근무경력 은 평균 10.58년이고, 6-10년이 49.2%로 가장 높았고, 현 재직경력 은 평균 3.80년, 4-6년이 40.5%이었다. 연봉은 2,100-2,500만원이 36.4%로 나타났다[Table 1].

#### 3.2 감정노동, 회복 탄력성, 소진 정도

대상자의 감정노동 평균 3.29± .73점, 회복 탄력성 3.52± .86점, 소진은 3.47± .47점이었다[Table 2].

Table 2. Emotional labor, Resilience and Burnout of subjects

Variables	M±SD	Range
Emotional labor	3.29± .73	1.11- 4.67
Resilience	3.52± .86	1.05- 4.83
Burnout	3.47± .47	1.08-4.10

#### 3.3 감정노동, 회복 탄력성, 소진의 상관관계

감정노동, 회복 탄력성, 소진의 상관관계를 살펴보면, 감정노동과 회복 탄력성( $r=-.387, p<.001$ ), 회복탄력성과 소진은( $r=-.416, p<.005$ )의 부적 관계를 보였다. 감정노동과 소진( $r=.476, p<.005$ )의 정적관계를 보였다[Table 3].

Table 3. Correlation of Emotional labor, Resilience and Burnout

Variables	Emotional labor	Resilience	Burnout
Emotional labor	1		
Resilience	-.387**	1	
Burnout	.476*	-.416*	1

\* $p<.005$ , \*\* $p<.001$

#### 3.4 일반적 특성에 따른 감정노동, 회복 탄력성, 소진의 차이

본 연구에서 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 감정노동, 회복 탄력성, 소진의 차이를 분석한 결과는 다음과 같다[Table 1]. 감정노동은 미혼이 기혼보다( $t=2.204, p<.029$ ) 높았고, 회복 탄력성은 기혼이 미혼보다( $t=-3.490, p<.003$ ) 높았고, 현 재직경력에서 10년 이상( $F=3.278, p<.022$ )에서 연봉은 3,600만원 이상에서( $F=3.222, p<.014$ )에서 차이를 보였다. 그러나 사후검정에서는 차이를 나타내지 않았다. 소진에서는 차이를 보인 변수는 없었다.

#### 3.5 감정노동과 회복 탄력성이 소진에 미치는 영향

대상자의 소진에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과는 다음과 같다[Table 4]. 대상자의 일반적 특성 중에서 소진에서 차이가 나타난 변수는 결혼, 현 재직경력, 연봉이었고, 소진과 상관관계가 유의하게 나타난 감정노동과 회복 탄력성을 독립변수로 투입하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석을 실시하기 전 회귀분석 가정이 충족되는지 여부를 확인한 결과 자료의 공차한계(tolerance) 0.47~0.61, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)1.07~1.81로 공차한계가 0.1 이상이고 분산팽창인자는 10이하 일 것을 요구하는 회귀분석의 기본 가정을 충족하였다. 또한, Durbin-Watson 값이 1.78으로 2에 가까워 자기 상관성 문제도 없는 것으로 확인되었다. 표준화된 잔차가 45도 직선에 근접하고 히스토그램은 정규 분포를 따라 잔차의 부분잔점도 0을 중심으로 고르게 분포하였으므로 자료는 회귀분석의 가정인 선형성(linearity)과 정규성(normality), 등분산성(homoscedasticity)을 모두 충족하였다. 분석결과 회귀모형은 유의하게 나타났고( $F=23.51, p<.001$ ), 소진에 영향을 미치는 요인은 감정노동( $\beta=.37, p<.001$ )과 회복 탄력성( $\beta=.17, p=.048$ )으로 이 두 가지 요인이 25.5% 소진을 설명하는 것으로 나타났다.

Table 4. Factors Influencing Burnout

Variables	B	SE	$\beta$	t	p
Emotional labor	.247	.058	.374	2.059	$p<.001$
Resilience	.100	.051	.173	1.36	.048

$R^2=27.4$ , Adjusted  $R^2=25.5$ ,  $F=23.51, p<.001$

#### 4. 논의 및 제언

본 연구는 요양병원 간호사의 소진을 예방·관리를 위한 마련을 위한 기초자료로 이용하기 위해 시도되었다.

본 연구대상자의 감정노동은 5점 만점에 평균 3.29점이며 동일한 도구로 연구를 시행한 선행연구에서 각 평균점수는 간호간병통합서비스 병동 간호사 3.66점[18], 종합병원 간호사 3.24점[19], 중소병원 간호사 3.11점[20]으로 나타났다. 현재 간호간병통합서비스 병동 간호사의 감정노동이 가장 높게 나타났는데, 이는 간호간병통합서비스가 간호와 간병의 명확하지 못한 경계에서 환자와의 직접적인 접촉의 시간이 길어짐에 따른 심리적인 부담이 큰 이유로 보여진다[18]. 다음으로는 요양병원 간호사가 높는데 이는 보호자의 환자에 대한 지속적인 건강상태의 설명 요구, 질병 치료 및 일상생활 지원을 통합적으로 제공해야 하는 업무 과부하와 더불어 요양병원 간호사의 준비되지 않는 노인환자의 죽음으로 인한 감정 처리의 어려움을 경험하며 감정노동을 경험하게 된다[21,31,32]. 그러므로 증가하는 요양병원, 확대되는 간호간병통합서비스 병동 간호사와 일반병원 간호사의 감정노동에 관한 차이점과 유사점을 구체적으로 파악하여 간호사의 감정노동을 구분하여 파악해 볼 필요성이 있다.

선행연구의 경우 감정노동과 일반적인 특성이 개인적인 측면보다는 조직환경과 직무에서 그 관계를 높게 보았지만, 본 연구에서는 조직적인 측면을 비교하지 못해 구체적인 비교는 어려우나 개인적인 측면인 기혼일수록 연봉이 낮을수록 감정노동을 높게 경험하고 있어 이를 일부 반영한다고 보여진다[22]. 하지만 추후 조직적인 측면이 요양병원 간호사의 감정노동의 어떠한 영향을 미치는지에 관한 연구가 동반되어 이를 구체적으로 비교해야 할 것이다.

본 연구에서는 요양병원 간호사의 회복 탄력성은 3.52점으로 나왔고, 동일한 도구로 측정한 간호간병통합서비스 병동 간호사는 3.52점[18], 대학병원 간호사 3.23점[23], 중소병원 간호사 3.47점[24]으로 나타났다. 요양병원과 간호간병통합서비스 병동 간호사가 회복 탄력성이 더 높게 나타난 원인은 회복 탄력성의 경우 시간과 주변 환경 상호작용에 영향을 받으면서 변화 가능하고[25], 간호사 스스로 자기 자신의 주변 환경을 이겨내려는 힘으로 연령과 경력이 길어질수록 유연하게 대처할 수 있기 때문이라고 할 수 있다[26]. 본 연구에서 기혼일수록 재직경력이 10년 이상일수록 회복 탄력성이 높게 나타나 본 결과와 유사하다고 볼 수 있다[25]. 요양병원

이 일반병원과 다른 특성을 가진 환자로 이러한 회복 탄력성이 환자 돌봄에도 영향을 미친다고 볼 수 있어 요양병원 간호사의 회복 탄력성 역량을 좀 더 강화할 수 있는 조직적인 제도가 필요해 보인다.

본 연구에서 요양병원 간호사의 소진은 3.47점으로 나타났고, 동일한 도구로 측정한 종양병동 간호사 3.12점[27], 중환자실 간호사 3.16점[28]으로 나타났다. 죽음의 경험이 많은 종양 병동과 중환자실 간호사보다 요양병원 간호사의 소진이 높게 나타났다. 이는 요양병원 환자의 경우 죽음을 준비하며 입원하는 환자가 대부분이지만 요양병원 간호사는 죽음에 관한 충분하지 못한 상황에서 잦은 죽음을 경험하게 되면서 소진을 경험하게 되는 것이다[29]. 선행연구에서도 간호사 소진에 가장 큰 영향을 미치는 변수로 우울, 죽음 불안, 윤리적 딜레마를 들고 있어[30], 요양병원 간호사가 경험하는 사항들과 동일하다 할 수 있다. 또한, 현재 요양병원은 비전행적인 질병 양상을 가진 노인환자를 돌보는데 전문가적인 시각이 요구됨에도 불구하고 간호사의 2/3을 간호보조 인력으로 구성하고 있어 전문가적인 간호의 연결이 되지 못한 상황을 그대로 묵인함으로 요양병원 간호사는 윤리적 딜레마를 느끼고, 이러한 누적된 윤리적 딜레마는 소진으로 연결되어 결국에는 요양병원 간호사가 이직까지 고민하게 된다[30]. 요양병원 간호사의 이직은 간호서비스 질 저하로 연결되므로 경력 간호사의 재직의도를 증가시키기 위해 요양병원 간호사의 소진에 관한 관리가 필요하다. 본 연구와 종양병동 간호사[27]에서 일반적 특성과 소진의 차이를 나타내지는 않았으나 소진은 연령이 낮을수록, 미혼일수록, 소규모 병원에서 근무할수록 높다고 하였다[30]. 이는 좀 더 다양한 지역과 규모의 병원을 대상으로 하여 소진의 차이를 확인하여 연구할 필요가 있다.

연구대상자는 감정노동, 회복 탄력성, 소진의 상관관계에서 감정노동이 높을수록 소진이 증가하였고, 회복 탄력성이 높을수록 소진이 낮아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 요양병원 간호사의 선행연구에서 감정노동과 소진이 정적인 상관관계를 보였고[31], 종양 병동 간호사는 회복 탄력성이 소진과 부적 상관관계를 보인 결과[27]와 유사하였다. 종양병동 간호사의 경우 환자를 돌보는 과정에서 경험하는 죽음의 경험으로 다양한 신체적, 심리·사회적 스트레스에 노출되어 소진을 높였다[27]. 이는 잦은 죽음을 경험하는 요양병원 간호사도 신체적, 심리·사회적 스트레스를 경험하며 소진을 증가시킬 수 있음을 보여주는 결과라 할 수 있다. 즉, 요양병원 간호사의 감정노동을 감소시키고, 회복 탄력성을 증가시켜 소진을 낮추

는 것이 중요하며, 조직적으로는 요양병원의 특수성을 고려한 감정노동과 회복 탄력성에 관한 관심이 필요하다. 그러나 본 연구는 일개 지역 요양병원 간호사를 대상으로 한 결과로 일반화하기에는 제한이 있어 대상을 확대하여 요양병원 간호사의 소진에 관한 연구가 필요하다.

위 연구결과를 바탕으로 하여 다음과 같이 제안하고자 한다. 현재 요양병원 간호사들은 감정노동과 관련된 이직 경험에 관한 질적 연구가 필요해 보이고, 일반병원과는 다른 간호 인력 산정에 따른 요양병원 간호사의 감정노동과 소진의 정도 파악이 필요해 보이며, 요양병원 간호 조직에 회복 탄력성을 기반으로 한 소진을 관리할 수 있는 프로그램 개발이 필요해 보인다.

## References

- [1] K.W.Sung, "Comparison between nursing home nurses and hospital nurses for emotional labor and job satisfaction", *Journal of Korean Gerontological Nursing*, Vol.14, No.1, pp.40-49, 2012.
- [2] H.Y.Joung, H.J. Hyun, "The effects of senior simulation programs on elderly care facilities employees' attitudes for elderly care, understanding of the aged, job satisfaction, and job performance", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.13, No.4, pp.1654-64, 2012  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2012.13.4.1654>
- [3] J.A.Morris, D.C.Feldman, "The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*", 21(4), 986-1010, 1996.  
DOI: <http://doi.org/10.5456/AMR.1996.970407186>
- [4] J.K.Kim, J.H.Kim, "Meta Analysis of Variables related to Emotional Labor of Hospital Nurses", *Journal Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, Vol.23, No.2, pp.115-125, 2016.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.7739/jkafn.2016.23.2.115>
- [5] M.Y.Choi, H.S.So, Ko, "Influences of Occupational Stress, Ethical Dilemma, and Burnout on Turnover Intention in Hospital Nurses", *Journal Korean Academia Fundam Nursing*, Vol.26, No.1, pp.42-51, 2019.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.7739/jkafn.2019.26.1.42>
- [6] S.U.Park, E.Y. Yeom, "Experience of the role conflict of nurses in long-term care hospitals", *The Korean Contents Society*, Vol.16, No.7, pp.3680381, Apr. ,2016.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.07.368>
- [7] H. S.Kim, K.H.Kim, "The study of work environment of nurses in long-term care hospitals", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.20, No.2, pp.250-258, Feb, 2019.  
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.2.250>
- [8] A.M.Pines, E. Aronson, D. Kafry, "Burnout: From Tedium to Personal Growth", New York: The Free Press, 1981.
- [9] M.Mikolajczak, C. Menil, O. Luminet, "Explaining the protective effect of trait emotional intelligence regarding occupational stress: Exploration of emotional labour processes", *Journal of Research in Personality*, Vol. 41, pp.1107-1117, Jan, 2007.
- [10] S.S.Luthar, D. Cicchetti, B. Becker, "The Construct of Resilience: A Critical Evaluation and Guidelines for Future Work ", *NIH PA Author Manuscript*, Vol.71, No.3, pp.543-562, Dev, 2000.
- [11] K.Tusaie, J. Dyer, "Resilience: A Historical Review of the Construct", *Holistic Nursing Practice*, pp1-8, Feb, 2004.
- [12] H.K. Kwon, S.H. Kim, S.H. Park, "A meta-analysis of the correlates of resilience in Korean nurses", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol 23, No.1, pp.100-109, April, 2017.  
DOI: <https://doi.org/10.22650/JKCN.2017.23.1.100>
- [13] Y.J. Song, A study on the effect of emotional hardship on job satisfaction and turnover of nurses [Unpublished master's thesis]. Seoul: Catholic University of Korea; 2011, p1-116.
- [14] K.M. Connor, J.R. Davidson, "Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC)", *Depression and anxiety*, Vol. 18, No.2, pp.76-82, Apr, 2003.
- [15] H.S. Baek, Reliability and validity of the Korea version of the Connor-Davidson Resilience Scale [Unpublished master's thesis]. Daejeon: Eulji University, 2010, p1-39.
- [16] C.Maslach, S.E.Jackson, "The measurement of experienced burnout", *Journal of Occupational Behavior*, Vol.2, pp.99-113, Nov, 1981.
- [17] H.Y.Jung, A Study on Relationship among Violence Experience, Coping and Burnout of Emergency Department Nurses. [master's thesis]. Gimhae: Inje University; 2007. p. 1-76.
- [18] J.Y.Jung, M.J.Park, "The effects of emotional labor, Resilience, and nursing work environment on turnover intentions of comprehensive nursing care medical service nurses", *Journal of Digital Convergence*, Vol.17, No.3, pp.281-290, Fri, 2019.  
DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2019.17.3.281>
- [19] K.J.Oh, E.Y.Kim, "The influence of emotional labor of general hospital nurses on turnover intention", *Journal of Digital Convergence*, Vol.16, No.5, pp.317-327, May, 2018.  
DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.5.317>
- [20] Y.O.Ryu, E.Ko, "Influence of emotional labor and nursing professional values on job satisfaction in small and medium-sized hospital nurses", *Journal of the Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, Vol.22, No.1, pp7-15, Feb, 2015.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.7739/jkafn.2015.22.1.7>

- [21] D.H. Kim, H.J. Jang, J.S. Jang, K.H. Jo, "The Perspectives on Development of Korean Quality Measurement Tools for Geriatric Hospitals" The Korean Geriatric Society, vol.12, No.4, pp.191-200, Dec.2008.
- [22] S.H. Kim, Y.S. Ham, "A meta-analysis of the variables related to the emotional labor of nurses", Journal Korea Academy Nurses Adm, Vol.21, No.3, pp 263-276, June.2015.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.3.263>
- [23] J.H. Park, S.K.Chung, "Influence of Emotional Labor, Communication Competence and Resilience on Nursing Performance in University Hospital Nurses", Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol.17, No.10, pp 236-244, Oct.2016.  
DOI:<http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.10.236>
- [24] E.J. Bae, K.Y. Kim, "The Effect of Stress Coping Ability and Recovery Resilience on Retention Intention of Nurses in Medium-Sized Hospitals", Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol.19, No.11, pp 662-671, Nov.2018.  
DOI:<https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.11.662>
- [25] H.K. Kwon, S.h. Kim, S.H. Park, "A meta-analysis of the correlates of resilience in Korean nurses", Journal of Korean Clinical Nursing Research, Vol.23, No.1, pp 100-109, Apr.2017.  
DOI:<https://doi.org/10.22650/JCNR.2017.23.1.100>
- [26] S. H. Jang, Comparison study on the work stress and the coping method of social workers at the senior care facilities and hospice nurses[Unpublished master's thesis]. Daegu: Keimyung University, 2006, p.1-84.
- [27] E.Ko, H.Y. Kim, G.S. Kim, R.S. Kim, H.S. So, "Burnout amongst Nurses in Cancer Wards: Impact of Nursing Professionalism, Perfectionism, and Resilience", Asian Oncology Nursing, Vol.18, No.4, pp.214-223, Dec.2018.  
DOI: <https://doi.org/10.5388/aon.2018.18.4.214>
- [28] K.B. Jeon, M.Y. Park, "Relationship of ICU nurses' difficulties in End-of-Life care to moral distress, burnout and job satisfaction", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.25, No.1, pp 42-51, Dec.2018.  
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.1.42>
- [29] M.J. Yi, J.S. Lee, "Nurses experiences of the death of patients in geriatric hospitals", Journal of Korean Academy of Nursing, Vol.45, No.4, pp.513-522, Apr.2015,  
<http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2015.45.4.513>
- [30] S.H. Kim, Y.S. Yang, "A meta analysis of variables related to burnout of nurse in Korea", Journal of Digital Convergence, Vol.13, No.8, pp.387-400, Aug.2015.  
DOI:<http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2015.13.8.387>
- [31] I.S. Kim, "The role of self-efficacy and social support in the relationship between emotional labor and burn out, turn over intention among hospital nurse", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.15, No.4, pp.515-526, Dec.2009.
- [32] J.S. Kim, J.S. Young, S.H. Kim, J.O.Kim, "Predictors of Emotional Labor and Job Stress on Burnout of Nurses in Long-term Care Hospitals", Journal of Korean Gerontol Nursing Administration, Vol.16, No.2, pp.130-140, Dec.2014.

현 일 선(H-Seon Hyeon)

[정회원]



- 2011년 8월 : 계명대학교 간호대학 (박사수료)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 경운대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

노인간호, 기본간호

이 소 영(So-Youg Lee)

[정회원]



- 2017년 2월 : 한양대학교 일반대학원 간호학과 (박사수료)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 경운대학교 간호학과 연구교수

<관심분야>

요양병원, 간호사, 윤리