

임상간호사의 여가만족도와 소진이 직무만족도에 미치는 영향

이태경¹, 윤지아^{2*}, 강인순³

¹양산부산대병원 수간호사, ²동서대학교 간호학과 교수, ³부산대학교 간호학과 교수

The Influences of Leisure Satisfaction and Burnout on Job Satisfaction of Clinical Nurses

Tae-Kyeong Lee¹, Ji-Ah Yun^{2*}, In-Soom Kang³

¹Chief nurse, Pusan National University Yangsan Hospital

²Professor, College of Nursing, Dongseo University

³Professor, College of Nursing, Pusan National University

요약 본 연구는 임상간호사의 여가만족도와 소진이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하여 간호사의 삶의 질을 향상시킬 수 있는 기초자료를 제공하고자 시행된 서술적 조사 연구이다. 연구대상자는 Y시 소재 상급종합병원의 간호사 233명을 대상으로 일반적 특성, 여가활동 특성, 여가만족도, 소진 및 직무만족도를 조사하였다. 여가만족도는 하위영역 중 긴장이완 요인이 가장 높았고(16.57±2.68), 소진은 신체적 소진(23.50±3.42)이 가장 심하였다. 여가만족도는 직무만족도와 정적 상관관계(r=.16, p=.013)를, 소진과 부적 상관관계(r=-.19, p=.003)를 나타냈다. 직무만족도 관련요인으로 소진($\beta=-0.68$, $p<.001$)과 응급실($\beta=-0.12$, $p=.014$) 근무가 영향을 주는 것으로 나타났으며 전체 설명력은 47.0%이고 이 중 소진이 44.0%를 차지하였고 설정된 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(F=52.26, $p<.001$). 이상의 결과를 종합할 때, 소진을 감소시키기 위해 여가활동과 여가만족도를 향상시킬 수 있는 방안이 필요하며 이는 임상간호사 직무 만족도 향상에 영향을 미칠 것이다.

키워드 : 임상 간호사, 여가 만족도, 소진, 직무만족도, 이직

Abstract The purpose of this study is to investigate the influences of leisure satisfaction and burnout on job satisfaction of clinical nurses. The Data were collected the questionnaires consisted of general characteristics, leisure-related characteristics, leisure satisfaction, and burnout, and job satisfaction. For leisure satisfaction, the relaxation factor(16.57±2.68) was the highest among the sub-domains, and physical exhaustion(23.50±3.42) was the most severe for burnout. Leisure satisfaction and job satisfaction showed a positive correlation($r=.16$, $p=.013$), and leisure satisfaction and burnout showed a negative correlation ($r=-.19$, $p=.003$). As factors related to job satisfaction, burnout($\beta=-0.68$, $p<.001$) and ER($\beta=-0.12$, $p=.014$) were found, and the total explanatory power was 47.0%, of which 44.0% was burnout. The model was found to be statistically significant(F=52.26, $p<.001$). The results of the study were as follows, a plan to improve leisure activities and leisure satisfaction is needed to reduce burnout. Through this, we aim to help improve the quality of life of clinical nurses.

Key Words : Clinical Nurse, Leisure Satisfaction, Burnout, Job Satisfaction, Turnover

This article is an excerpt from the first author Taekyung Lee's master's thesis.

*Corresponding Author : Ji-Ah Yun(wh3817@gdsu.dongseo.ac.kr)

Received April 25, 2022

Revised May 12, 2022

Accepted May 20, 2022

Published May 28, 2022

1. 서론

최근 현대인들은 일-생활의 균형(Work-Life Balance)에 대한 관심과 개인의 생활을 증시하는 방향으로 가치관이 변화하고 있고[1], 2018년 7월부터 시행된 주 52시간 근무제로 근로자들의 여가시간이 증가하면서 여가의 중요성이 커지게 되었다[2]. 이러한 여가 활동을 통한 충분한 회복 경험은 일에서 오는 피로도를 감소시키고[3], 일상적·사회적으로 받게 되는 스트레스, 긴장, 정서적 갈등, 불안감, 우울 등을 해소하여 삶의 질 향상에 긍정적 도움을 준다[4]. 여가활동은 휴식을 통한 건강 유지와 사회적 관계 형성 및 자아실현의 기회로써 자기계발 과정이 되므로 개인의 삶에 대한 만족에 중요한 역할을 한다[5]. 여가활동을 함으로써 업무에서 받게 되는 직무 스트레스를 낮춰 일과 생활의 갈등을 예방할 수 있으며[6], 이는 개인의 직무만족도 뿐만 아니라 조직 및 경영 성과를 향상시킬 수 있다[7].

오늘날의 의료환경은 환자경험평가에 대한 결과가 공개되고, 의료소비자가 의료기관을 평가하고 선택하는 고객 중심 환경으로 변화하고 있으며[8], 환자는 소비자라는 개념이 강해져 즉각적인 간호서비스와 높은 의료의 질을 요구한다[9]. 이에 간호사는 의료서비스의 최일선에서 환자를 응대하며 환자의 무례하거나 과한 요구 등으로 인한 허탈감이나 회의감과 같은 감정적 요구와 업무 과부하, 직무의 자율성 부족, 동료나 상사의 지지 부족 등으로 더욱 강도 높은 소진을 경험하고 있다[10].

또한 간호사는 환자 옆에서 24시간 상주하기 위해 교대근무를 하는 직업군으로 일반적인 상근직 근로자의 근로시간(9am-6pm) 외 근무를 하게 되는 경우 개인생활 간 균형을 잃게 되는 경우가 많다. 간호사의 근무환경과 각종 스트레스 요인들은 간호사의 소진에 영향을 미치며[11], 교대근무와 사망 환자 노출 등은 지속적으로 소진을 증가시킨다[12]. 특히, 코로나 팬데믹 상황에서 환자를 직접 대면해야 하는 간호사들은 업무환경에 대한 불안, 직무스트레스 등으로 소진이 더욱 높아졌다[13]. 소진이 적절히 해결되지 못할 경우 간호업무의 효율성이 저하되고, 직무불만족이 증가하며, 반복적으로 소진을 경험한 간호사들은 부정적인 자아개념 및 직업태도를 가지게 되어 환자와 타부서에게도 무관심해지면서 결국은 이직을 고민하게 된다[14]. 이러한 소진은 여가활동으로 심리적 해소를 통해 감소시킬 수 있으나[15], 간호사의 경우 3교대 근무, 불규칙한 휴일,

시간 부족 및 초과 근무 등으로 여가시간 활용에 제약이 많기 때문에 여가경험이나 상황에 대한 즐거움이나 만족을 나타내는 주관적 감정 상태인 여가만족에 관심이 가져야 할 필요가 있다[16].

여가만족은 단순하게 이용 가능한 여가 활동을 증진 시킴으로써 향상되는 것이 아닌 개인적으로 의미 있는 활동 또는 내적으로 동기 유발된 활동을 통하여 발생되는 결과이다[17]. 이는 여가의 요소 중 여가생활의 종류나 횟수 등의 양적인 면이 아닌 여가만족도라는 여가의 질적인 면을 의미하는 것으로 불규칙한 교대근무를 하는 간호사들의 경우 짧은 시간과 적은 횟수라도 여가생활을 통한 만족도가 높다면 여가만족도가 직무스트레스와 직무만족도 관계에서 완충 역할을 효과적으로 해낼 수 있다[18].

소진은 직무에 대한 열정이 상실되고 극단적인 피로가 나타나는 것을 의미하는 것으로[19], 자신의 일에서 가치와 의미를 발견하지 못하고 무력감을 느낄 때 경험하게 된다[20]. 간호사의 소진은 업무에 대한 불만족과 간호 오류의 증가, 이직률 상승 등으로 병원의 생산성에 부정적인 영향을 주며 환자의 병원 서비스에 대한 만족도를 떨어뜨릴 수 있다[21].

직무만족은 본인이 수행하고 있는 직무로부터의 긍정적인 경험으로[22], 간호사로 하여금 다른 동료 및 보건의료제공팀과 원만한 관계를 유지하여 긍정적인 조직 문화를 형성하게 하고, 더불어 조직의 생산성 향상에도 영향을 미친다[23]. 간호사의 직무만족은 간호사의 정서적 소진뿐만 아니라, 환자에게 제공되는 간호의 질에도 차이를 가져와[24], 간호사 개인의 직무만족도가 높을수록 환자안전관리 활동 수준이 높아지며[25], 직무만족도 저하는 이직과 의료서비스의 질 저하 등으로 연결된다[26]. 이렇듯 직무만족도 증진은 간호단위의 업무 향상을 위한 필수요소이며, 간호사의 이직을 감소시키는 데 중요한 영향을 미친다. 그러므로 양질의 의료서비스 제공을 위한 간호 인적자원의 효율적 관리를 위해 간호사의 직무만족도에 대한 다각도의 연구가 필요하다[27].

간호사의 직무만족도에 여가활동과 여가만족도가 미치는 영향을 확인하기 위해 이와 관련된 선행연구를 탐색한 결과, 직무 스트레스와 직무만족도 관계에서 여가만족도의 조절효과[18], 여가활동 유형과 직무스트레스, 직무만족도간의 관계[28], 여가시간의 만족이 직무동기에 미치는 영향[29,30]등으로 연구가 매우 제한적

이었다. 간호사의 소진과 직무만족도에 대한 선행연구로는, 병원간호사의 소진과 직무만족도 간의 관계[31], 간호사의 소진이 직무만족에 미치는 영향 정도[32,33] 등으로 직무만족도에 긍정적인 영향을 주는 여가만족도와 부정적인 영향을 주는 소진을 함께 고려한 연구는 거의 없었다.

지금까지의 선행연구들은 임상 간호사의 여가활동에 초점을 두고 주로 진행되었으나 최근 코로나-19로 인해 여가활동이 여의치 않은 환경과 감염병에 대한 불안 및 여가제약 등으로 소진이 높은 상황에서 여가활동보다는 질적인 면을 고려한 여가만족도에 대한 관심이 높아졌으나 이에 관한 연구는 부족하였다.

이에 본 연구는 임상 간호사의 여가만족도, 소진 및 직무만족도를 조사하고 여가만족도와 소진이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하여 임상 간호사의 삶의 질 개선에 도움을 주고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 임상 간호사를 대상으로 여가만족도, 소진 및 직무만족도를 조사하고 여가만족도와 소진이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하고자 함이며, 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 여가활동 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 여가만족도, 소진 및 직무만족도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성과 여가활동 특성에 따른 여가만족도, 소진 및 직무만족도를 분석한다.
- 4) 대상자의 여가만족도, 소진 및 직무만족도 간의 관계를 분석한다.
- 5) 대상자의 여가만족도와 소진이 직무만족도에 미치는 영향을 분석한다.

3. 연구방법

3.1 연구설계

본 연구는 임상 간호사의 여가만족도, 소진 및 직무만족도를 확인하고 여가만족도와 소진이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

3.2 연구대상

본 연구의 대상은 입사 후 적응기간을 고려하여 Y시

에 소재한 상급종합병원에서 6개월 이상 교대근무를 하고 있는 간호사 중 본 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 설문에 참여한 233명을 대상으로 하였다.

연구대상자 수는 G*Power 3.1.9.7 프로그램을 이용하여 회귀분석을 위한 표본 수를 산출하였다. 다중회귀분석 수행하는 데 적합한 표본 수를 확인하기 위하여 이용하였다. 유의수준(p) .05, 검정력($1-\beta$) .95, 효과크기(f^2)=.15, 예측변수 16개로 가정하였을 때 필요한 최소 표본크기는 204명이었고, 탈락률 30%를 고려하여 대상자는 260명으로 하였다. 자료 수집된 260명 중 6개월 미만 근무자 및 비교대근무자를 제외한 233명을 대상으로 하였다.

3.3 연구도구

본 연구의 도구는 대상자의 일반적 특성 8문항, 여가활동 특성 5문항, 여가만족도 24문항, 소진 20문항, 직무만족도 21문항 총 78문항으로 구성되었다.

3.3.1 일반적 특성

일반적 특성은 성별, 연령, 종교, 결혼상태, 동거자녀 유무, 학위과정 병행여부의 인구사회학적 특성 6문항과 근무기간, 근무부서의 직무관련 특성 2문항으로 구성하였다.

3.3.2 여가활동 특성

여가활동 특성은 주된 여가활동 종류, 활동 동반형태, 여가빈도(회/주), 여가시간(1회), 여가경력에 대한 내용으로 총 5문항으로 구성하였다. 주된 여가활동 종류는 문화체육관광부의 국민여가실태조사(2020)[2]와 Iso-Ahola[34]의 분류를 토대로 구성하였으며 적극적 여가활동은 스포츠 참여, 취미오락, 문화예술 참여, 관광 등이 있고 소극적 여가활동은 스포츠 관람, 문화예술 관람, 휴식, 기타사회 활동 등을 포함한다.

3.3.3 여가만족도

여가만족도는 Beard와 Ragheb[35]가 여가활동에 참여하는 사람들의 만족도를 계량적으로 측정하기 위해 6개 영역 총 24문항으로 개발한 여가만족척도 (Leisure Satisfaction Scale : LSS)를 김미량, 이연주와 황선환[36]이 수정 보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 심리적, 교육적, 사회적, 긴장이완, 신체적, 심미적 요인 등 6개의 하위요인에 각 4문항씩 총 24문항으로

구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 평정척도로 점수가 높을수록 여가만족도가 높음을 의미한다. Beard와 Ragheb[35]의 도구개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 값은 .91, 이었고, 하위요인은 심리적 .86, 교육적 .90, 사회적 .88, 긴장이완 .85, 신체적 .92, 심미적 .86 이었다. 김미량 등[36]의 연구의 Cronbach's α 값은 .84 이었고, 본 연구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .93, 하위요인은 심리적 .86, 교육적 .83, 사회적 .88, 긴장이완 .86, 신체적 .92, 심미적 .79 이었다.

3.3.4 소진

소진은 Pines 등[20]이 간호사를 대상으로 개발한 소진 측정도구 (Burnout Measurement : BM)를 픽은희[37]가 번역하고 수정한 도구를 사용하였다. 본 도구는 신체적 소진 6문항, 정서적 소진 7문항, 정신적 소진 7문항 등 3개 요인에 총 20문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '매우 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 평정척도로 점수가 높을수록 소진이 높음을 의미한다. 문항 3, 6, 11, 13, 17, 18, 19는 역문항으로 의미의 일관성을 위해 역산 처리하였다. Pines 등[20]의 도구개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 값은 .93, 픽은희[37]의 연구에서는 .86이었다. 본 연구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .90, 하위요인은 신체적 소진 .70, 정서적 소진 .79, 정신적 소진 .77 이었다.

3.3.5 직무만족도

직무만족도는 Slavitts 등[38]이 의사, 간호사, 의료지원 인력의 직무만족을 측정하기 위해 개발한 6개 영역 총 48문항으로 개발한 직무만족 측정도구 (The Index of Work Satisfaction : IWS)를 박성애와 윤순녕[39]이 번역하고 42문항으로 수정·보완한 도구를 김명숙[40]이 21문항으로 재수정한 도구를 사용하였다. 보수 2문항, 전문직업적 수준 6문항, 행정 5문항, 자율성 2문항, 직무 3문항, 상호작용 3문항 등 6개 요인 총 21문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 0점에서 '매우 그렇다' 4점까지의 평정척도로 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 문항 1, 14, 15는 역문항으로 의미의 일관성을 위해 역산 처리하였다. Slavitts 등[38]의 도구개발 당시 신뢰도 Cronbach α 값은 .91이었고, 박성애와 윤순녕의 연구

[39]에서는 .91이었고, 김명숙의 연구[40]에서는 .86이었다. 도구개발 당시 하위요인은 보수 .85, 전문직업적 수준 .76, 행정 .84, 자율성 .70, 직무 .70, 상호작용 .83이었다. 본 연구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .88, 하위요인은 보수 .53, 전문직업적 수준 .79, 행정 .72, 자율성 .45, 직무 .32, 상호작용 .82 이었다.

3.4 자료수집방법

자료수집 기간은 2021년 7월 23일부터 2021년 8월 29일까지 이루어졌다. 자료수집을 위해 연구자가 해당 병원의 간호부에 연구의 취지와 목적을 설명하고 자료수집에 대한 승인을 받은 후 원내 온라인 게시판에 연구 대상자 모집글을 게시하고 온라인 설문지(URL)를 사용하였다.

3.5 윤리적 고려

본 연구는 대상자의 윤리적 보호를 위하여 양산부산대학교병원 생명윤리위원회의 승인(05-2021-143)을 받은 후 원내 온라인 게시판에 연구목적과 자료수집 방법 및 절차가 적힌 연구대상자 모집글을 게시하여 온라인 설문조사를 시행하였다. 온라인 접속 시 연구목적과 설문응답방법, 참여보상, 자료의 활용 등에 대한 내용을 다시 한번 안내하고 참여에 동의하는 경우 온라인 조사에 응하도록 하여 대상자의 자발적 의사로 연구에 참여하도록 하였다. 설문문항은 개인정보가 노출될 수 있는 가능성을 가진 문항이 없고 모든 정보는 익명으로 이루어져 연구자가 대상자의 개인식별정보를 확인할 수 없도록 하였다. 또한 연구 참여에 대한 보상으로 설문조사 응답여부만을 확인하여 소정의 선물(모바일 상품권)을 전달해 연구자가 설문의 응답 코딩별 대상자를 식별할 수 없도록 하였다. 대상자의 연락처는 설문응답 후 보상 제공을 위한 목적으로만 사용하였으며, 온라인으로 집계된 설문결과 자료의 취합 및 분석은 연구자가 직접 수행하여 제3자에게 노출되는 경우가 없도록 하였다. 전자 처리된 자료는 비밀번호가 설정된 컴퓨터에 보관하였다.

3.6 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS WIN 27.0 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다.

1) 대상자의 일반적 특성과 여가활동 특성은 실수와

백분율, 평균, 표준편차로 파악하였다.

- 2) 대상자의 여가만족도, 소진 및 직무만족도는 평균과 표준편차로 파악하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성과 여가활동 특성에 따른 여가만족도, 소진 및 직무만족도는 t-test, ANOVA로 분석하였고 사후 검정은 Scheffe test로 분석하였다.
- 4) 대상자의 여가만족도, 소진 및 직무만족도 간의 관계는 Pearson correlation coefficients로 분석하였다.
- 5) 대상자의 여가만족도와 소진이 직무만족도에 미치는 영향은 위계적 회귀분석으로 분석하였다.

4. 연구결과

4.1 대상자의 일반적 특성

성별은 여자 95.7%, 남자 4.3%였다. 연령은 26~30세가 55.8%로 가장 많았으며 평균 연령은 28.11±2.92세였다. 결혼 상태는 미혼 80.7%, 기혼 19.3%, 동거 자녀가 있는 경우가 6.9%, 종교가 있는 경우가 36.5%, 학위과정을 병행하는 경우는 9.4%이었다. 근무부서는 일반병동 69.1%, 중환자실 22.7%, 응급실 8.2%였고, 임상실무경력력은 평균 5.99±2.94년으로 3~5년 이하와 5~8년 이하가 각각 26.6%였으며, 3년 이하가 23.6%, 8년 초과가 23.2%로 나타났다(Table 1 참고).

4.2 대상자의 여가활동 특성

국민여가실태 조사(2020)와 Iso-Ahola (1980)의 분류에 따른 대상자의 여가활동 유형으로 적극적 여가활동이 55.8%, 소극적 여가활동이 44.2%이었다. 적극적 여가활동으로는 스포츠 참여 27.0%, 취미오락 21.0%, 관광 5.6%, 문화예술 참여 2.2% 순이었고, 소극적 여가활동으로는 휴식 20.6%, 문화예술 관람 18.0%, 사회 및 기타 3.9%, 스포츠 관람 1.7% 순으로 나타났다. 간호사가 참여하는 여가활동 유형에서는 적극적 여가활동이 약간 더 높음을 알 수 있으며 스포츠 참여 활동, 취미오락 활동, 휴식 활동, 문화예술 관람 활동이 많은 빈도를 차지하였다.

여가활동의 동반자에 대한 질문에 '혼자서 여가활동을 한다'는 답변이 54.5%로 가장 많았고 그 다음이 친

구 30.0%, 가족 13.4%, 동료 2.1%와 함께 하는 것으로 나타났다. 여가빈도는 여가활동에 참여한 주당 빈도로 주 3회 이상 51.4%, 주 2회 이하 48.6%로 나타났다. 여가활동 1회당 참여시간은 1시간~2시간 이내 41.2%, 1시간 이내 34.3%, 2~4시간 이내 18.9%, 4시간 초과가 5.6% 순으로 나타나 1회 참여시 주로 2시간 이내 수준의 여가활동에 참여하는 것으로 나타났으며, 주당 여가시간은 2시간 이내 33.5%, 4~8시간 이내 23.65%, 8시간 초과가 22.3%, 2시간~4시간 이내 20.6% 순으로 나타났다. 해당 여가활동을 지속한 기간은 2년 미만이 39.1%, 5년 이상 36.5%, 2~5년 미만 24.4% 순으로 나타났다(Table 1 참고).

4.3 대상자의 여가만족도, 소진 및 직무만족도

여가만족도의 전체 합산 점수의 평균은 81.70±16.23점 이었고, 하위 구성요소를 살펴보면 긴장이완 요인의 합산 점수의 평균은 16.57±2.68점, 심리적 요인의 합산 점수의 평균은 13.73±3.68점, 심미적 요인의 합산 점수의 평균은 13.58±3.22점, 사회적 요인의 합산 점수의 평균은 12.89±3.99점, 교육적 요인의 합산 점수의 평균은 12.85±3.42점, 신체적 요인의 합산 점수의 평균은 12.08±5.20점 순으로 여가만족도는 긴장이완 요인이 가장 높게 나타난 반면 신체적 요인이 가장 낮게 나타났다.

소진의 전체 합산 점수의 평균은 64.63±10.34점으로 나타났으며 하위 구성요소를 살펴보면 신체적 소진의 합산 점수의 평균은 23.50±3.42점, 정서적 소진의 합산 점수의 평균은 20.76±4.16점, 정신적 소진의 합산 점수의 평균은 20.37±4.03점 순으로 소진은 정신적 소진이 가장 낮게 나타난 반면 신체적 소진이 가장 높게 나타났다.

직무만족도의 전체 합산 점수의 평균은 43.09±9.24점으로 나타났으며, 하위 구성요소를 살펴보면 상호작용 요인의 합산 점수의 평균은 7.25±2.28점, 직무 요인의 합산 점수의 평균은 6.91±1.75점, 전문직업적 수준 요인의 합산 점수의 평균은 12.66±3.61점, 자율성 요인의 합산 점수의 평균은 4.03±1.45점, 보수 요인의 합산 점수의 평균은 3.55±1.41점, 행정 요인의 합산 점수의 평균은 8.68±3.00점 순으로 나타났다. 직무만족도는 상호작용 요인이 가장 높게 나타난 반면, 행정, 보수 요인이 가장 낮았다(Table 2 참고).

Table 1. General and Leisure Activities Characteristics of Participatns (N=233)

Characteristics	Categories	n(%)	M±SD
Gender	Female	223(95.7)	
	Male	10(4.3)	
Age(yr)	23~25	52(22.3)	28.11±2.92
	26~30	130(55.8)	
	31~35	51(21.9)	
Marital Status	Single	188(80.7)	
	Married	45(19.3)	
Child	No	217(93.1)	
	Yes	16(6.9)	
Religion	No	148(63.5)	
	Yes	85(36.5)	
In study	No	211(90.6)	
	Yes	22(9.4)	
Work Department	General	161(69.1)	
	ICU	53(22.7)	
	ER	19(8.2)	
Years of Work	<3	55(23.6)	5.99±2.94
	≤3~<5	62(26.6)	
	≥5	116(49.8)	
Type of Leisure Activity	Active	130(55.8)	
	sports participation	63(27.0)	
	hobby & entertainment	49(21.0)	
	tourism	13(5.6)	
	cultural participation	5(2.2)	
	Non-active	103(44.2)	
	Rest	48(20.6)	
	cultural viewing	42(18.0)	
	sports viewing	4(1.7)	
social & other	9(3.9)		
With Whom	Alone	127(54.5)	
	Friends	70(30.0)	
	Family	31(13.4)	
	Peer	5(2.1)	
Frequency of leisure (time/week)	≤2	113(48.6)	
	≥3	120(51.4)	
Episode Leisure Time (Time/episode)	≤1	80(34.3)	
	1<~≤2	96(41.2)	
	2<~≤4	44(18.9)	
	>4	13(5.6)	
Week Leisure Time (tme/week)	≤2	78(33.5)	
	2<~≤4	48(20.6)	
	4<~≤8	55(23.6)	
	>8	52(22.3)	
Period of Leisure (yrs)	<2	91(39.1)	
	2≤~<5	57(24.4)	
	≥5	85(36.5)	

Table 2. Leisure Satisfaction, Burnout, and Job Satisfaction scores of Participants (N=233)

Characteristics	Categories	Total
		M±SD
Leisure Satisfaction		81.70±16.22
	Relaxation	16.57±2.68
	Psychological	13.73±3.68
	Aesthetic	13.58±3.22
	Social	12.89±3.99
	Educational	12.85±3.42
	Physical	12.08±5.20
Burnout		64.63±10.34
	Physical	23.50±3.42
	Affective	20.76±4.16
	Psychological	20.37±4.03
Job Satisfaction		43.09±9.24
	Interaction	7.25±2.28
	Tasks	6.91±1.75
	Professional Level	12.66±3.61
	autonomy	4.03±1.45
	Pay	3.55±1.41
	Administration	8.68±3.00

4.4 일반적 특성과 여가활동 특성에 따른 여가만족도, 소진, 직무만족도의 차이

여가만족도는 대상자의 일반적 특성에 따른 차이는 없었고, 여가활동 특성에서 여가활동유형($t=7.41$, $p<.001$)에서 유의한 차이가 있었다. 여가활동유형에서는 적극적 여가활동이 소극적 여가활동보다 여가만족도가 높은 것으로 나타났다. 또한 여가빈도($t=2.05$, $p=.042$)에서 유의한 차이를 보였다. 주당 여가활동 횟수 2회 이하가 3회 이상보다 여가만족도가 높은 것으로 나타났다. 그리고 여가활동 지속기간($F=5.91$, $p=.003$)에서 유의한 차이를 보였다. Scheffe 검증결과 여가활동 지속 기간이 2년 미만인 경우가 5년 이상인 경우보다 여가만족도가 높은 것으로 나타났다. 주당여가활동 시간($F=3.06$, $p=.047$)에서 유의한 차이를 보였으나 Scheffe 검증결과 유의한 차이를 보이지 않았다. 소진은 여가활동 특성에 따른 유의한 차이는 없었고, 일반적 특성 중 직무관련 특성인 근무부서($F=4.22$, $p=.016$)에서 유의한 차이가 있었다. Scheffe 검증결과 중환자실에서 근무하는 대상자가 일반병동에서 근무하는 대상자보다 소진이 높은 것으로 나타났다. 또한 임상경력($F=3.78$, $p=.024$)에서 유의한 차이를 보였다.

Scheffe 검증결과 3~5년 미만 경력의 대상자가 5년 이상 경력의 대상자보다 소진이 높은 것으로 나타났다. 직무만족도는 여가활동 특성에 따른 유의한 차이는 없었고, 일반적 특성 중 직무관련 특성인 근무부서 (F=3.86, p=.022)에서 유의한 차이가 있었다. Scheffe

검증결과 일반병동에서 근무하는 간호사가 중환자실에서 근무하는 간호사보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(Table 3 참고).

Table 3. Differences in Leisure Satisfaction, Burnout, and Job Satisfaction According to General Characteristics and Leisure Activity Characteristics (N=233)

Characteristics	Categories	Leisure Satisfaction			Burnout			Job Satisfaction		
		M±SD	t/F(p)	Scheffe	M±SD	t/F(p)	Scheffe	M±SD	t/F(p)	Scheffe
Gender	Female	3.38±0.68	-1.56 (.121)		3.23±0.52	0.45 (.656)		2.05±0.44	-0.46 (.648)	
	Male	3.73±0.59			3.16±0.53			2.11±0.52		
Age(yr)	23~25	3.30±0.69	1.05 (.351)		3.32±0.44	1.23 (.295)		2.05±0.46	0.34 (.715)	
	26~30	3.46±0.64			3.22±0.54			2.04±0.43		
	31~35	3.37±0.74			3.17±0.52			2.10±0.45		
Religion	No	3.41±0.65	-0.27 (.948)		3.27±0.53	-1.31 (.191)		2.07±0.45	-0.67 (.503)	
	Yes	3.40±0.72			3.17±0.49			2.03±0.42		
Marital Status	No	3.40±0.69	0.21 (.836)		3.24±0.51	-0.76 (.448)		2.05±0.44	-0.13 (.900)	
	Yes	3.42±0.61			3.18±0.54			2.04±0.46		
Child	No	3.41±0.67	-0.44 (.664)		3.24±0.51	-1.21 (.229)		2.05±0.45	-0.04 (.968)	
	Yes	3.33±0.74			3.08±0.55			2.05±0.36		
In study	No	3.41±0.67	0.56 (.577)		3.24±0.50	1.21 (.227)		2.05±0.43	0.27 (.578)	
	Yes	3.33±0.77			3.10±0.65			2.10±0.54		
Work Department	General ^a	3.40±0.66	0.93 (.398)		3.18±0.51	4.22* (.016)	a(b)	2.09±0.48	3.86* (.022)	a(b)
	ICU ^b	3.42±0.64			3.41±0.58			1.88±0.52		
	ER ^c	3.62±0.91			3.12±0.59			1.97±0.44		
Years of Work	<3 ^a	3.39±0.74	1.59 (.206)		3.28±0.57	3.78* (.024)	b(c)	2.05±0.50	1.92 (.149)	
	≤3~(5) ^b	3.54±0.65			3.36±0.53			1.93±0.47		
	≥5 ^c	3.37±0.67			3.15±0.54			2.08±0.51		
Leisure Activity	Active	3.69±0.55	7.41* (.001)		3.20±0.55	-0.90 (.367)		2.07±0.46	0.64 (.524)	
	Non-active	3.10±0.66			3.26±0.47			2.03±0.42		
With Who	Alone	3.26±0.67	1.32 (.251)		3.23±0.51	0.01 (.912)		2.04±0.43	0.75 (.387)	
	With	3.58±0.64			3.23±0.53			2.07±0.46		
Frequency of leisure (time/week)	≤2	3.50±0.61	2.05* (.042)		3.28±0.49	1.28 (.203)		2.04±0.45	-0.50 (.619)	
	≥3	3.32±0.73			3.19±0.54			2.06±0.43		
Leisure Time (Time/1 episode)	≤1	3.47±0.63	1.39 (.246)		3.16±0.50	2.22 (.086)		2.10±0.42	1.32 (.268)	
	1<~≤2	3.31±0.67			3.21±0.52			2.05±0.45		
	2<~≤4	3.42±0.73			3.32±0.50			7.95±0.40		
	≥4	3.65±0.75			3.50±0.58			2.15±0.58		
Leisure Time (time/week)	≤2	3.43±0.57	3.06 (.047)		3.26±0.48	1.08 (.357)		2.01±0.44	1.79 (.151)	
	2<~≤4	3.49±0.67			3.23±0.57			2.05±0.45		
	4<~≤8	3.52±0.67			3.13±0.48			2.16±0.41		
	>8	3.17±0.79			3.30±0.56			1.99±0.45		
Period of Leisure (yrs)	<2 ^a	3.57±0.64	5.91* (.003)	a(c)	3.27±0.55	0.44 (.643)		2.01±0.45	0.62 (.540)	
	≤2~(5) ^b	3.40±0.66			3.19±0.51			2.06±0.45		
	≥5 ^c	3.23±0.68			3.22±0.49			2.08±0.42		

4.5 여가만족도, 소진 및 직무만족도 간의 상관관계
 여가만족도와 직무만족도는 정적 상관관계(r=.16, p=.013)를 나타내었고, 소진과 직무만족도는 부적 상관관계(r=-.68, p<.001)를 나타내었다. 여가만족도와 소진은 부적 상관관계(r=-.19, p=.003)를 보였다 (Table 4 참고).

Table 4. Correlation among Outcome Variable (N=233)

	Leisure Satisfaction	Burnout	Job Satisfaction
	r(p)	r(p)	r(p)
Leisure Satisfaction	1		
Burnout	-.19(.003)	1	
Job Satisfaction	.16(.013)	-.68(.001)	1

Table 5. Effect of Leisure Satisfaction and Burnout on Job Satisfaction (N=233)

Characteristics	Model I				Model II				Model III			
	B	β	SE	t(p)	B	β	SE	t(p)	B	β	SE	t(p)
ICU*	-0.10	-0.09	.07	-1.41 (.160)	-0.10	-0.09	.07	-1.39 (.166)	-0.03	-0.03	.05	-0.51 (.614)
ER*	-0.13	-0.08	.11	-1.19 (.234)	-0.15	-0.09	.11	-1.44 (.153)	-0.19	-0.12	.08	-2.48 (.014)
Leisure Satisfaction					0.11	0.17	.04	2.59 (.010)	0.03	0.04	.03	0.89 (.376)
Burnout									-0.58	-0.68	.04	-13.83 ($<.001$)
Adj R ²	0.00				0.03				0.47			
R ²	0.01				0.04				0.48			
ΔR^2	0.01				0.03				0.44			
F(p)	1.48(.231)				3.25(.023)				52.26($<.001$)			

* Work Department(Reference group : General Word)

4.6 여가만족도와 소진이 직무만족도에 미치는 영향

여가만족도와 소진이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 단변량 분석에서 직무만족도에 유의한 차이를 보인 근무부서를 1차로 투입하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. Durbin-Watson 결과 1.969로 2에 가까운 값을 나타내었고, 공차한계는 0.964~0.957로 0.1이상, 분산팽창요인(Variance Inflation Factor, VIF) 값은 1.037~1.051로 10보다 크지 않아 다중공선성의 문제는 없었다. 히스토그램과 회귀 표준화 잔차의 정규 P-P도표, 정규분포표에서 오차의 선형성, 정규성이 확인되었다.

모형 I은 근무부서를 각각 가변수(Dummy variable) 처리하여 투입하였고 설명력은 0.01로 나타났으며 모형은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다(F=1.48, p=.231). 모형 II는 모형 I에 여가만족도가 추가되었으며 여가만족도($\beta=-0.17$, $t=2.59$, $p=.010$)가 유의하게 나타났으며, 여가만족도가 직무만족도에 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형 II의 설명력은 3%로 나타났으며 통계적으로 유의하였다(F=3.25, $p=.023$). 모형 III에서는 소진이 추가되었으며 여가만족도는 유의하지 않은 변수로 나타났으며, 소진($\beta=-0.68$, $t=-13.83$, $p<.001$)과 응급실 근무($\beta=-0.12$, $t=-2.48$, $p=.014$)이 유의한 변수로 나타났다. 소진과 응급실 근무는 직무만족도에 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형 III의 설명력은 47%였고 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(F=52.26, $p<.001$).

5. 결론

본 연구는 임상 간호사의 여가만족도, 소진 및 직무만족도를 조사하고 여가만족도와 소진이 직무만족도에 미치는 영향 정도를 확인하여 간호사의 여가 관리를 통한 일과 삶의 균형을 도모하기 위한 자료로 활용하고자 시도되었으며, 본 연구결과를 중심으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

대상자의 여가만족도 점수는 총 5점 만점에 3.40점으로 나타나 중간보다 다소 높았다. 이는 동일한 도구를 사용하여 임상 간호사를 대상으로 한 김수정의 연구[40]의 3.25점, 김수정의 연구[41]의 3.23점, 이은주 등의 연구[42]의 3.37점보다 약간 높았고, 미혼 직장인을 대상으로 조사한 박은진의 연구[43]결과 3.50점보다는 낮았다. 직장인의 고용형태에 따른 여가생활 불만족 이유에 대해 조사한 김은혜[44]의 연구에서 정규직의 59.2%가 시간이 부족하다는 이유였다는 점을 고려해 볼 때, 임상 간호사는 일반 직장인에 비해 불규칙한 교대 근무로 인해 여가시간의 부족하여 여가활동 만족을 경험하기 어려운 상황인 것으로 생각된다. 여가만족도의 하위영역 중 긴장이완 요인 점수는 총 5점 만점에 4.14점으로 가장 높은 점수를 나타내었다. 이는 교대근무 간호사를 대상으로 한 전영희와 송영신의 연구[18]와 임상 간호사를 대상으로 한 김수정의 연구[41]에서도 긴장이완 요인이 가장 높은 점수를 나타내어 본 연구결과와 유사하였다. 이는 임상 간호사들이 사망환자, 중환자 간호 등의 위중환경 노출, 업무 과다 등으로 심리적 긴장과 스트레스가 가중됨으로 여가활동의 선택에 있어 긴장이완 측면을 고려한 여가활동을 선택하는

것으로 생각된다.

여가만족도는 여가활동 특성 중 여가활동 유형에서 적극적 여가활동의 여가만족도가 소극적 여가활동보다 높았다. 2020년 문화체육관광부에서 발표한 국민여가활동조사[2]에서 여가활동 기간이 2년 미만인 경우 5년 이상 여가활동을 지속한 경우보다 여가 만족도가 높았다는 결과는 새로운 여가활동에 의해 여가만족도가 높았다고 생각될 수도 있다. 하지만 코로나 팬데믹 이후 여가 활동에 많은 변화가 있었고[45], 적극적 여가활동은 스트레스 완화 효과가 있다는 점[46]을 미루어볼 때, 간호사들에게 신체적 활동을 하는 적극적 여가활동을 일정 기간 동안 수행하게 하는 것이 여가만족도를 높일 수 있을 것이라 생각된다.

소진은 총 5점 만점에 3.23점으로 나타나 중간이상으로 나타났다. 이는 교대근무 간호사를 대상으로 한 유지인의 연구[47]결과 3.23점과 동일하였고 요양병원 간호사를 대상으로 한 임미옥의 연구[48] 2.57점, 임상간호사를 대상으로 한 허윤희의 연구[49] 3.12점으로 측정되어, 요양병원 간호사보다 상급종합병원 간호사가 높은 소진을 보였다. 소진의 하위영역 중 신체적 소진이 가장 높은 점수를 나타내었는데, 이는 허윤희의 연구[49]와 동일한 결과이며, 장인순 등의 연구[50]와 Woff 등의 연구[51]에서는 간호사들의 근무 중 신체적 활동이 소진을 증가시킨다고 보고하였다. 따라서 임상간호사의 업무과다, 불규칙한 교대근무 등으로 나타난 피로감 등의 신체적 소진이 큰 것으로 보이며 이에 대한 대책 마련이 필요할 것으로 생각된다.

소진의 경우, 근무부서에 따른 소진정도는 중환자실에서 근무하는 경우, 일반병동에서 근무하는 경우보다 소진이 높았다. 이는 동일한 도구를 사용하여 대학병원 간호사를 대상으로 조사한 김미란과 서문경애의 결과[31]와 동일하다. 중환자실은 응급상황이 자주 발생하고 환자의 모니터링에 대한 간호사의 부담, 책임감 등이 높은 부서이므로 적절한 시간과 인력관리를 통해 소진을 예방하기 위한 전략이 필요한 것으로 생각된다. 또한 임상경력 3~5년 미만 경력의 대상자가 5년 이상 경력의 대상자보다 소진이 높은 것으로 나타났다. 이는 전경자와 변성원의 연구결과[22]와 동일하며 3~5년 미만 경력자의 경우 업무에 익숙해지긴 하나, 프리셉터 등의 새로운 역할이 주어지며 소진이 높아지는 것으로 보인다.

직무만족도는 0~4점에서 2.05점으로 나타났는데, 5점으로 코딩 변경하여 계산했을 시 2.56점으로, 이는 간호사를 대상으로 동일한 도구를 5점 만점(1~5점)으로 재구성하여 사용한 이현주의 연구[52] 3.02점, 이경숙과 안성아의 연구[53] 2.96점보다 낮게 측정되었으며, 교대근무를 하지 않는 외래간호사를 포함한 병원 간호사 전체에게 적용한 김미란과 서문경애의 연구[31] 2.79점보다 낮았다. 본 연구에서 직무만족도가 다소 낮게 측정된 것은 교대근무 중인 임상 간호사만을 대상으로 하였으며, 환자의 직접 대면의 불안과 여가 제약이 따르는 코로나 팬데믹 기간[30]에 자료 수집이 이루어졌기 때문이라 생각된다. 직무만족도의 하위영역 중 보수 및 행정 요인이 가장 낮은 점수를 나타내었는데, 이는 병원의 조직 차원에서 근무환경과 직무개선 등의 직무만족도를 향상시키기 위한 전략이 필요하다.

근무부서에 따른 직무만족도는 중환자실에서 근무하는 경우, 일반병동에서 근무하는 경우보다 직무만족도가 낮았다. 이는 방병문 등의 연구[23]와 동일하나 김미란과 서문경애의 연구[31]에서는 중환자실이 일반병동보다 직무만족도가 높다고 보고하여 상반된 결과를 나타내었다. 이는 부서 별 병원의 적절한 근무시간의 배분 및 인력관리에 따른 차이점이라 생각되며, 근무지별 특성화된 직무만족도 향상 전략으로 조직적 접근이 필요할 것으로 생각된다.

여가만족도, 소진 및 직무만족도 간의 상관관계를 살펴보면, 여가만족도와 직무만족도는 상관성이 있으나 낮았고, 여가만족도와 소진은 부적 상관관계를 보였다. 이는 여가만족도와 직무만족도 간에 유의한 정적 상관관계를 보인 전영희와 송영신의 연구[18]와 동일하며, 여가활동을 통한 긍정적인 경험은 업무에서 받는 물리적, 심리적 스트레스로부터 벗어나게 하여 정서적 소진을 낮춘다는 이재희 등의 연구[15], 여가활동을 통한 신체적 활동이 소진을 감소한다는 Wolff 등의 연구[52] 결과와 함께 여가활동의 긍정적 경험이 중요하며 이를 향상시키기 위한 노력이 필요하다는 근거로 활용될 수 있다. 또한 코로나 팬데믹 이후 적극적 여가활동이 제한되면서 여가활동 유형이 변화되는 것처럼, 개인의 여가활동이 사회적 상황에 맞춰 변화될 수 있으므로 이에 따라 간호사의 직무만족도가 향상될 수 있도록 조직 차원에서 다양한 여가 형태의 방향을 제시해주는 것이 필요하다.

임상 간호사의 직무만족도에 영향을 미친 요인으로 응급실 근무 부서와 소진이었으며, 이것의 설명력이 47%이었으며, 이중 소진이 44%의 설명력을 보였다. 따라서 직무만족도에 가장 큰 영향력이 있는 변수는 소진으로 직무만족도를 높이기 위해서는 소진을 감소시키는 다양한 조직적 접근이 필요할 것으로 보인다. 소진은 많은 선행연구에서 직무만족도에 부정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 소진을 감소시키기 위해서는 소진과 관련이 있는 다양한 요인에 대한 연구를 통해 실제 임상현장에서의 적용 방안에 대한 탐색이 필요할 것으로 보인다. 또한 여가만족도가 직무만족도에 직접적인 영향요인은 아니었으나 여가만족도와 소진 간의 상관성은 유의하므로 간호사의 여가만족도를 향상시키기 위한 노력이 필요하다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 본 연구는 Y시 소재 상급종합병원 단일 기관의 임상 간호사를 대상으로 자료를 수집하였으므로 지역, 참여자의 수 및 병원 규모 등 근무 환경별로 여가활동에 차이가 있을 수 있어 본 연구결과를 일반화하기에는 무리가 있을 수 있다. 또한 본 연구에서는 대상자를 근무경력 6개월 이상인 자로 선정하였는데 이는 입사 후 적응 기간이 필요하므로 소진 및 직무만족도에 영향을 줄 수 있음을 고려한 것으로, 연구결과를 비교할 때도 이러한 부분의 고려가 필요하다. 그리고 직무만족도의 경우 하위영역 중 보수, 자율성, 직무의 Cronbach's alpha 값이 0.60 이하로 측정되었는데, 이는 2~3개의 적은 문항 수로 측정되었기 때문이라 생각된다. 따라서 추후 연구에서는 문항에 대한 검토가 선행되어야 할 필요가 있다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언한다.

첫째, 본 연구는 코로나 팬데믹 상황에 시행된 연구로 연구대상자들이 여가활동에 대한 제약이 있던 시기였다. 따라서 단계적 일상회복 이후 반복연구를 제언한다.

둘째, 임상 간호사의 여가활동을 구체적으로 조사하고 여가만족도에 어떻게 기여하는지 체계적인 조사가 필요하다.

셋째, 소진을 예방하기 위해서는 어떤 여가활동이냐 지원이 필요한지 탐색적 분석이 필요하다.

REFERENCES

[1] KOSIS. (2019). number of medical workers (OECD) Retrieved from:

- https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_2KAAC01_OECD&conn_path=12
- [2] MCST. (2020). 2020 National Leisure activity survey. Retrieved from: <https://www.korea.kr/archive/expDocView.do?docId=39418>
- [3] de Wijn, A. N & van der Doef, M. P. (2020). Patient-related stressful situations and stress-related outcomes in emergency nurses: A cross-sectional study on the role of work factors and recovery during leisure time. *International Journal of Nursing Studies*, 107, 103579. DOI : 10.1016/j.ijnurstu.2020.103579
- [4] W. I. Song & I. S. Yeo. (2004). The Influence of Leisure Constraints on Leisure Satisfaction and Life Satisfaction of Urban Workers. *The Korean Journal of Physical Education*, 43(7), 685-697
- [5] S. H. Oh & M. Y. Go. (2009). Content Analysis of Leisure Research Trend in Korea - Focused on the Tourism Journals. *Journal of Tourism Studies*, 21(2), 3-20.
- [6] Cortese, C. G., Colombo, L. & Ghislieri, C. (2010). Determinants of nurses' job satisfaction: The role of work-family conflict, job demand, emotional charge and social support. *Journal of Nursing Management*, 18(1), 35-43. DOI : 10.1111/j.1365-2834.2009.01064.x
- [7] Y. J. Jeong, J. K. Yoon & S. E. Kim. (2016). Effects of Work-Life Balance on Organizational Effectiveness: The Reciprocal Effect between Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Korean Academic Society of Business Administration*, 45(5), 1471-1499. DOI : 10.17287/kmr.2016.45.5.1471
- [8] H. Y. Han, J. Y. Lee & I. S. Jang. (2015). The Moderating Effects of Social Support between Emotional Labor and Job Satisfaction in Clinical Nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 24(4), 331-339. DOI : 10.5807/KJOHN.2015.24.4.331
- [9] M. Y. Kim, T. U. Ha, Y. Hwang & J. S. Kang. (2017). Violence Response, Burnout and Job Satisfaction according to Violence Episode of Emergency Room Worker. *The Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 18(1), 406-416. DOI : 10.5762/kais.2017.18.1.406
- [10] J. H. Park & S. K. Chung. (2016). Influence of Emotional Labor, Communication Competence and Resilience on Nursing Performance in University Hospital Nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(10), 236-244. DOI : 10.5762/kais.2016.17.10.236

- [11] Wang, S., Liu, Y. & Wang, L. (2015). Nurse burnout: personal and environmental factors as predictors. *International Journal of Nursing Practice*, 21(1), 78-86. DOI : 10.1111/ijn.12216
- [12] Kelly, L. A., Gee, P. M. & Butler, R. J. (2021). Impact of nurse burnout on organizational and position turnover. *Nursing Outlook*, 69(1), 96-102. DOI : 10.1016/j.outlook.2020.06.008
- [13] R. Shin, H. J. Baek & D. B. Ahn. (2021). Influence of Job Stress and Resilience on the Burnout of Nurses Who Works at the Designated Public Relief Hospital. *The Journal of the Korea Contents Association*, 21(9), 595-608. DOI : 10.5392/JKCA.2021.21.09.595
- [14] G. Y. Kim, J. Y. Kim & J. R. Limb. (2012). Mediating Effect of Psychological Empowerment in Relationship between Professional Self-concept and Burnout in Psychiatric Nurses. *J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs*, 21(3), 229-237.
- [15] J. H. Lee, K. S. Moon & S. Z. Oah. (2013). The Effects of Leisure Experiences on Emotional Exhaustion:Focusing the Mediating Effects of Psychological Detachment *Korean Journal of Culture and Social Issues*, 19(3), 409-433.
- [16] J. W. Jung. (2017). Leisure and Job Satisfaction of Workers. *Review of Labors*, 145, 111-125.
- [17] C. E. Kim. (2010). *A Study on the Relationship of Performing Art and Sport Activities to Life Satisfaction*. Doctoral dissertation. Kyung Hee University, Seoul.
- [18] Y. H. Jun & Y. S. Song. (2016). The Moderating Effect of the Leisure Satisfaction in the Job Stress on Job Satisfaction of Nurses on Shift Work. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 25(3), 208-215. DOI : 10.5807/KJOHN.2016.25.3.208
- [19] Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- [20] Pines, A. M., Aronson, E. & Kafry, D. (1981). *Burnout from tedium to personal growth*. New York: A Divion of Mac millian Publishing Co. 15-41, 202-222.
- [21] K. J. Jun & S. W. Byun. (2009). Nurse's Burnout Research Throughout the Past 10 Years in Korea. *J Korean Acad Nurs Admin*, 15(3), 305-313.
- [22] Liu, Y., Aunguroch, Y. & Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: A concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), 84-91. DOI : 10.1111/inr.12215
- [23] B. M. Bang, S. Y. Lee & J. O. Cheong. (2015). Empirical study on the turn-over intention of university hospital nurses. *Journal of Digital Convergence*, 13(2), 205-213. DOI : 10.14400/JDC.2015.13.2.205
- [24] Aiken, L. H., Havens, D. S. & Sloane, D. M. (2009). The Magnet nursing services recognition program: A comparison of two groups of Magnet hospitals. *The Journal of Nursing Administration*, 39(7-8), S5-S14. DOI : 10.1097/NNA.0b013e3181aeb469
- [25] H. H. Gong & Y. J. Son. (2012). Impact of Nurses' Job Satisfaction and Organizational Commitment on Patient Safety Management Activities in Tertiary Hospitals. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 19(4), 453-462. DOI : 10.7739/jkafn.2012.19.4.453
- [26] Lu, H., Zhao, Y. & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21-31. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011
- [27] O. H. Cho, K. H. Hwang & M. N. Kim. (2017). The Effect of Nurses' Job Satisfaction and Fatigue on Nursing Professional Attitude. *The Journal of the Korea Contents Association*, 17(3), 178-188. DOI : 0.5392/JKCA.2017.17.03.178
- [28] J. R. Noh & E. A. Choi. (2018). Relationship of Job Stress and Job Satisfaction by Types of Nurses' Leisure Activities. *Journal of Digital Convergence*, 16(1), 207-215. DOI : 10.14400/JDC.2018.16.1.207
- [29] Dal, S. & Bulgan, Ç. (2021). The effects of leisure time satisfaction levels of healthcare workers on job motivations during COVID-19 pandemic. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 13(1), 421-436.
- [30] Wu, C. H., Lin, H. H., Lai, S. Y., Tseng, K. C. & Hsu, C. H. (2021). A study of leisure constraints and job satisfaction of middle-aged and elderly health care workers in COVID-19 environment. *In Healthcare*, 9(6), 713. DOI : 10.3390/healthcare9060713
- [31] M. R. Kim & G. A. Seomun. (2013). Relationships among Burnout, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention to Resign in Hospital Nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 22(2), 93-101. DOI : 10.5807/KJOHN.2013.22.2.93
- [32] Y. H. Yom. (2013). Analysis of Burnout and Job Satisfaction among Nurses Based on the Job Demand-Resource Model. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 43(1), 114-122. DOI : 10.4040/jkan.2013.43.1.114

- [33] B. R. Chung & J. Y. Han. (2014). Influential Factors Related to Job Satisfaction in Hospice Nurses: Focus on Emotional Labor and Burnout. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(3), 322-331. DOI : 10.11111/jkana.2014.20.3.322
- [34] Iso-Ahola, S. E. (1979). Some social psychological determinants of perceptions of leisure: Preliminary evidence. *Leisure Sciences*, 2(3-4), 305-314.
- [35] Beard, J. G. & Ragheb, M. G. (1980). Measuring leisure satisfaction. *Journal of Leisure Research*, 12(1), 20-33.
- [36] M. L. Kim, Y. J. Lee & S. H. Hwang. (2010). Cross-cultural Validation Test and Application of LSS-short Form. *The Journal of the Korea Contents Association*, 10(11), 435-445. DOI : 10.5392/JKCA.2010.10.11.435
- [37] E. H. Peek. (1983). *Correlation Between Burnout Experience and Job Satisfaction of Nurses*. Master's thesis, Yeonsei University, Seoul
- [38] Slavitts, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B. & Hasse, A. M. B. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 27(2), 114-120.
- [39] S. A. Park & S. N. Yoon. (1992). Measurement of job Satisfaction of Nurses and Health Workers in Health Centers. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 17(3), 178-188.
- [40] S. J. Kim. (2011). *Job Satisfaction, Leisure Activity, and Life Satisfaction among Clinical Nurses*. Master's thesis, the Catholic University of Korea, Seoul.
- [41] S. K. Kim. (2017). *Nurses' degree of satisfaction with the leisure and work-life balance, and the resilience*. Master's thesis, Pusan National University, Pusan.
- [42] E. J. Lee, S. K. Yang, B. R. Lee, J. H. Youn, Y. Y. Park & S. R. Song. (2019). Convergence relationships between Leisure Satisfaction, Job Stress and Nursing Performance of Nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, 10(9), 75-84. DOI : 10.15207/JKCS.2019.10.9.075
- [43] E. J. Park. (2018). *The Effect of Leisure Satisfaction on Psychological Well-being of Single Workers*. Master's thesis, Korea University, Seoul.
- [44] E. H. Kim. (2021). Comparative Analysis of Leisure Satisfaction According to the Employment Status in Workers. *The Korea Journal of Sports Science*, 30(1), 195-205. DOI : 10.35159/kjss.2021.2.30.1.195
- [45] S. K. Han. (2021). A Study on Satisfaction with Leisure Activities in the Era of COVID-19. *Journal of Tourism Enhancement*, 9(1), 117-134. DOI : 10.35498/kotes.2021.9.1.117
- [46] H. J. Sa & J. H. Han, (2021). COVID-19 and Leisure Constraints: Testing Hierarchical Leisure Constraints Model. *The Korean Journal of Physical Education*. 60(1), 387-400. DOI : 10.23949/kjpe.2021.1.60.1.28
- [47] J. I. Yu. (2016). *Effects of Nursing Work Environment, Job Stress and Burnout on Turnover Intention in Clinical Nurses*. Master's thesis, Korea National University of Transportation. Chungbuk.
- [48] M. O. Lim. (2020). *Personality Types, Job Satisfaction, Burnout and Turnover Intention of Nurses Working in Long-term Care Hospitals*. Master's thesis, Konyang University, Nonsan.
- [49] Y. H. Her. (2015). *Ethical Dilemma, Coping Types, Burnout of Clinical Nurses*. Master's thesis, Gangneung-Wonju National University, Gangwon-do.
- [50] N. J. Hwang, I. S. Jang & E. J. Park. (2016). Factors influencing the intent to return to practice (work) of inactive RNs. *Journal of the Korean Data and Information Science Society*, 27(3), 791-801. DOI : 10.7465/jkdi.2016.27.3.791
- [51] Wolff, M. B., O'Connor, P. J., Wilson, M. G. & Gay, J. L. (2021). Associations between occupational and leisure-time physical activity with employee stress, burnout and well-being among healthcare industry workers. *American Journal of Health Promotion*, 35(7), 957-965. DOI : 10.1177/08901171211011372
- [52] H. J. Yi. (2017). *The Effect of Clinical Nurses' Interpersonal Competency and Communication Competency on Job Satisfaction*. Master's thesis, Chodang University, Muan.
- [53] K. S. Lee & S. A. Ahn. (2020). Mediation Effect of Job satisfaction in the Relationship between Nurses' violence experience and turnover intention. *Journal of Digital Convergence*, 18(12), 315-323. DOI : 10.14400/JDC.2020.18.12.315

이 태 경(Tae-Kyeng Lee) [정회원]



- 2002년 2월 : 부산대학교 간호학과(간호학사)
- 2022년 2월 : 부산대학교 간호학과(간호석사)
- 2002년 4월~현재 : 양산부산대학교병원 간호사

- 관심분야 : 중환자간호, 증상과학
- E-Mail : nrtaekyeong@gmail.com

윤 지 아(Ji-Ah Yun) [정회원]



- 2010년 2월 : 한양대학교 간호학과(간호학사)
- 2019년 2월 : 부산대학교 간호학과(간호석사)
- 2021년 10월~현재 : 동서대학교 간호학과 조교수

- 관심분야 : 시뮬레이션 실습교육, 간호실습교육
- E-Mail : wh3817@gdsu.dongseo.ac.kr

강 인 순(In-Soon Kang) [정회원]



- 1996년 2월 : 부산대학교 간호학과(간호박사)
- 2004년~현재 : 부산대학교 간호학과 교수

- 관심분야 : 성인간호학, 간호정보학, 중환자전문간호
- E-Mail : nursing@pusan.ac.kr