

말라크 소진 측정도구(Maslach Burnout Inventory)의 적용가능성 평가

강정희¹ · 김철웅²

충남대학교 보건대학원 대학원생¹, 충남대학교 의학전문대학원 예방의학교실 조교수²

Evaluating Applicability of Maslach Burnout Inventory among University Hospitals Nurses

Kang, Jeong Hee¹ · Kim, Chul-Woung²

¹Graduate Student, Department of Public Health, Chungnam National University,

²Assistant Professor, Department of Preventive Medicine, College of Medicine, Chungnam National University

Purpose: This Study was to examine to applicability of the Maslach Burnout Inventory on measuring burnout of the nurses who works in Korean university hospitals. **Methods:** The sample included 200 nurses and nurse managers. We used 22-item Maslach Burnout Inventory to evaluate the reported burnout. We evaluated the convergent validity through the factor analysis, and evaluated the discriminant validity through the Pearson's correlation analysis. Also, we evaluated the reliability for three subscales of Maslach Burnout Inventory with the Cronbach's α , which assesses the internal consistency. **Results:** Factor analysis revealed three factors being extracted from the 22-item Maslach Burnout Inventory, and item loading for each factor is higher than 0.5. Therefore, the Maslach Burnout Inventory demonstrated high convergent validity. Also, emotional exhaustion, personal accomplishment, and depersonalization showed low correlation leading to the conclusion that there was discriminant validity. The Cronbach's α coefficients in the 22-item Maslach Burnout Inventory and three subscales were higher than 0.7. **Conclusion:** Maslach Burnout Inventory can be used as a valid instrument to measure the burnout level of the nurses working in Korean university hospitals.

Key Words: Burnout, Validity, Reliability

서론

1. 연구의 필요성

최근 각 병원마다 간호사의 이직률이 두드러지게 높아지고 있으며(Kim, Choi, & Kim, 2009), 지방의 중소병원에서는 간호사 부족 현상이 더욱 심각하다. 간호사의 높은 이직률은

간호 인력의 부족을 초래하며, 이는 과중한 간호업무로 인하여 소진을 경험하게 된다. 소진이라는 개념은 Freudenberger에 의해 도입되었으며, 사람과 일을 하는 직업에서 개인에게 발생하는 정서적으로 지친 상태나 냉소적 증후군을 말한다(Freudenberger, 1974). 이후 Maslach와 Jackson (1981)은 소진을 3가지로 표현하였다. 첫째, 정서적 소진은 소진의 주요한 측면이며, 정서적으로 지쳤다는 느낌이 증가하는 것이

주요어: 소진, 타당도, 신뢰도

Address reprint requests to: Kim, Chul-Woung, Department of Preventive Medicine, College of Medicine, Chungnam National University, 6 Munhwa 1-dong, Jung-gu, Daejeon 301-747, Korea, Tel: 82-42-580-8268, Fax: 82-42-580-8439, E-mail: woung@cnu.ac.kr

- 이 연구는 2010년도 충남대학교 학술연구비에 의해 지원되었음.

- This study was financially supported by research fund of Chungnam National University in 2010.

투고일 2011년 8월 8일 / 수정일 2012년 2월 8일 / 게재확정일 2012년 2월 9일

다. 둘째, 비인간화는 대상자에게 부정적이거나 냉소적인 태도와 감정이 발생하는 것이며, 셋째, 개인적 성취감이 감소된 것은 자기 자신이나 대상자와 관련된 일을 할 때 자기 자신을 부정적으로 평가하려는 것이다.

병원에서 간호사의 소진에 관심을 갖는 이유는 직업에 대한 만족도를 낮추고, 이직의도를 높이는 중요한 요소이기 때문이다. 간호사의 소진은 직업에 대한 만족도에 영향을 주며(Aiken, Clarke, Sloane, Sochalski, & Silber, 2002), 나아가 간호사가 제공하는 의료서비스의 질(Aiken, Clarke, & Sloane, 2002)과 환자 만족도에도 영향을 주는 것으로 나타났다(Vahey, Aiken, Sloane, Clarke, & Vargas, 2004). 따라서 병원에서 간호사의 소진을 정확히 측정하는 것이 필요하다.

소진을 측정하기 위해 주로 사용된 도구는 MBI (Maslach Burnout Inventory), BM (Burnout Measure), SBS (Staff Burnout Scale)가 있다. 이는 1976년부터 1996년까지 학회지에 발표된 논문을 통해 3개의 도구(MBI 93%, BM 5%, SBS 2%)가 주로 사용되고 있음을 알 수 있었다(Schaufeli & Enzmann, 1998). 또한, 2005년에 개발된 CBI (Copenhagen burnout inventory, CBI)도 있다. CBI는 Kristensen, Borritz, Villadsen과 Christensen (2005)에 의해 개발되었으며, 19개 문항으로 구성되어 있다. CBI는 사람에게 서비스를 제공하는 분야의 직업군을 대상으로 개인의 소진, 업무와 관련된 소진, 고객과 관련된 소진을 측정하였다(Kristensen et al., 2005). MBI는 Maslach와 Jackson (1981)에 의해 개발되었으며, 22개 문항으로 구성되어 있다. MBI는 사람에게 서비스를 제공하는 분야에서 일하는 사람 특히, 간호사를 대상으로 정서적 소진, 비인간화, 개인적 성취감을 측정하였다. MBI는 최초에 간호사를 포함하여 사람에게 서비스를 제공하는 7개 직업군을 대상으로 소진의 3가지 측면을 측정하였다(Maslach & Jackson, 1981). 이후 국제연구에서 소진 측정 대상은 영국 간호사(Firth, McIntee, McKeown, & Britton, 1985), 플로리다 간호사(Beckstead, 2002), 노르웨이는 간호사를 포함하여 사람에게 서비스를 제공하는 7개 직업군(Richardson & Martinussen, 2004), 핀란드 간호사(Kanste, Miettunen, & Kyngas, 2006), 프랑스 초등학교 교사(Genoud, Brodard, & Reicherts, 2009), 8개 나라(미국, 캐나다, 영국, 독일, 뉴질랜드, 일본, 러시아, 아르메니아)의 간호사로 확대되었다(Poghosyan, Aiken, & Sloane, 2009). 즉 MBI는 대인서비스 직업군을 대상으로 소진을 측정할 도구로서 신뢰도와 타당도가 높은 도구이다.

소진을 측정하는 여러 가지 도구 중 MBI를 이용하여 한국 병원 간호사의 소진을 측정하고자 하는 이유는 MBI가 보건관

리체계의 조직과 재정, 언어가 다른 8개 나라에서 간호사의 소진을 측정하는 도구로서 적합한 것으로 나타났기 때문이다. 즉, MBI가 국제적으로 간호사의 소진을 측정하는 도구로서 적합하다고 입증하였다(Poghosyan et al, 2009). 또한, Schaufeli와 Enzmann(1998)에 의하면, MBI는 전 세계적으로 경험적 소진 연구에서 90% 이상 적용되고 있으며, 소진의 개념인 정서적 소진, 비인간화, 개인적 성취감을 잘 측정하고 있기 때문이다.

소진과 관련하여 진행된 국내연구는 임상간호사의 소진에 미치는 영향(Byun & Yom, 2009), 병원 근무 간호사의 소진과 영향요인(Park, 2002), 정서적 소진이 이직의도에 미치는 영향(Kim et al., 2009), 직무요구-통제 모형에 의한 간호사의 소진에 관한 연구(Park & Han, 2006)가 있다. 이와 같이 국내에서 수행된 연구들은 간호사의 소진이 이직의도, 업무 스트레스, 직무만족 및 감정노동, 직무요구-직무통제에 영향을 주는 중요한 요소임을 확인하였다. 하지만, MBI 도구를 사용하여 수행된 국내 연구들은 외국에서 사용된 MBI 22개 항목을 번역하여 사용하였거나, MBI 22개 항목 중 정서적 소진에 해당하는 9개 항목만을 번역하여 사용하였다. 따라서 본 연구에서는 MBI의 타당도와 신뢰도를 체계적으로 분석하여 한국 병원 간호사의 소진을 측정하는데 적합한지 여부를 검토하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 MBI가 한국 병원 간호사의 소진을 측정하는데 적용가능한지 알아보기 위해 타당도와 신뢰도를 측정하고자 한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 Maslach와 Jackson (1981)이 개발한 MBI가 한국 병원 간호사의 소진을 측정하는데 적용가능한지 알아보기 위해 타당도와 신뢰도를 측정하고자 한다(Figure 1).

2. 연구대상

조사대상은 D지역 대학병원 2곳의 내과계(내과, 소아과)와 외과계(외과, 산부인과)에 근무하는 간호사이다. 조사하고자

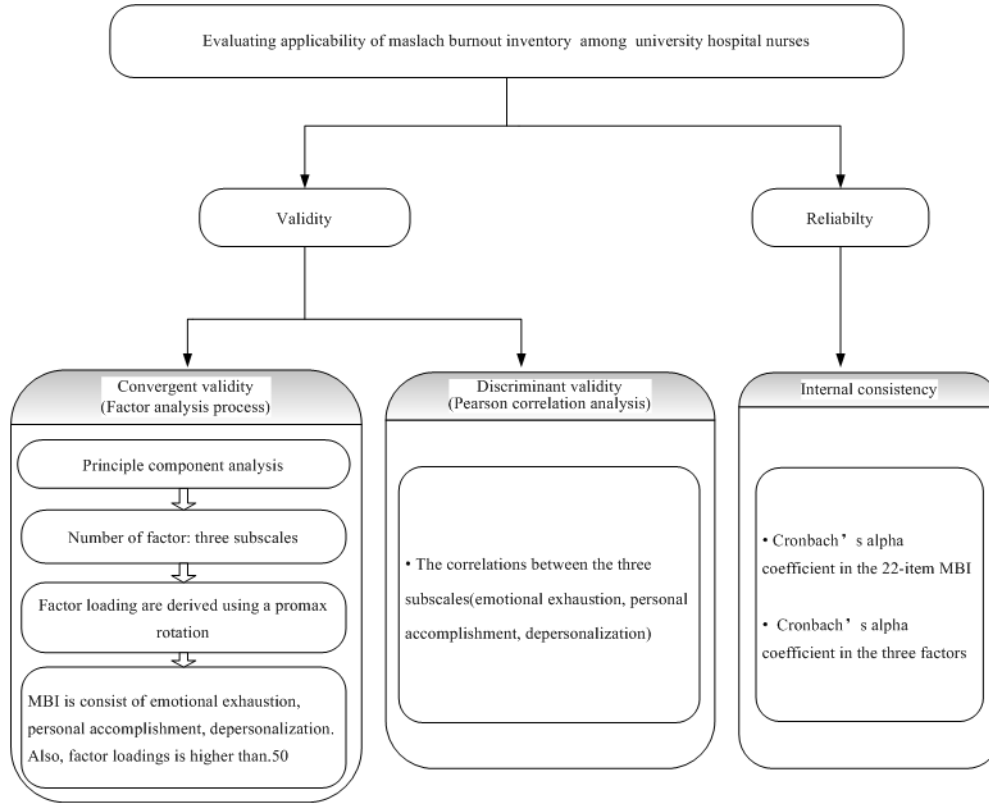


Figure 1. Evaluating applicability of maslach burnout inventory among university hospital nurses.

하는 병원의 내과계와 외과계에 근무하는 간호사는 370명이며, 조사에 응답한 간호사는 200명으로 응답률은 54.1%이다.

요인분석에 적합한 표본 수는 최소 100개 이상이며, 변수 수의 4배 이상이 바람직하다고 알려져 있으므로(Chae, 1996), 본 연구에 사용된 표본 수는 요인분석을 위한 기준에 적합하다고 볼 수 있다.

3. 자료수집

본 연구자는 D지역 2개 대학병원 간호부를 직접 방문하여 연구의 목적 및 설문항목에 대해 설명하였다. 조사하고자 하는 병원의 간호 관리자 협조를 얻어 각 병동의 수간호사를 통해 설문에 동의한 간호사들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사기간은 5월 24일부터 6월 24일까지이며, 구조화된 자기기입식 설문지를 이용하였다.

4. 연구도구

본 연구에 사용된 도구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 설문지에 대해 소속대학의 연구윤리심의위원회의 승인

(제11-07호)을 얻었다. 설문지 구성은 일반적인 특성 5문항, 직무특성 6문항, 소진(피로도) 22문항으로 총 33문항으로 구성되어 있다. 소진의 각 항목은 7점 척도이며, '전혀 없음' 0점, '일 년에 한 번' 1점, '한 달에 두 번' 2점, '한 달에 두 세번' 3점, '한 주에 한 번' 4점, '한 주에 두 세번' 5점, '매일' 6점으로 측정하였다.

설문지 문항 중 소진 22문항은 1981년 Maslach와 Jackson이 개발한 MBI 22문항을 번역한 것이다. 번역과정을 정리해보면, 1명의 예방의학 교수가 영어로 된 조사도구를 국문으로 번역한 후, 2번의 검토회의를 거쳐서 간호학과 교수 1인과 간호학 전공자 2인, 예방의학 교수 3인이 번역된 조사도구를 함께 읽어보면서 번역의 정확성을 검토하였다.

4. 자료분석

1) 타당도 측정

타당도는 집중타당도와 판별타당도로 구분하여 평가하였다. 이 중 집중타당도 평가는 요인분석을 사용하여 MBI의 22개 항목이 몇 개의 요인으로 분류되는지를 검토하는 것으로 상관관계가 높은 것끼리 묶어내는 방식이다. 요인의 수는 3개

로 결정하였다. 이는 기존 연구(Beckstead, 2002; Genoud et al., 2009; Kanste et al., 2006; Maslach & Jackson, 1981; Poghosyan et al., 2009; Richardson & Martinussen, 2004)에 근거한 것이다. 요인의 회전은 Promax 방식을 이용하였다.

요인분석에 앞서, 한국 병원 간호사의 소진을 측정할 자료가 요인분석에 적합한지 알아보기 위해 카이저-메이어-올킨(Kaiser-Meyer-Olkin, KMO)의 표본적합도(Measure of Sampling Adequacy, MSA)와 바틀렛 검정(Bartlett's test)을 실시하였다.

판별타당도 평가는 Pearson 상관분석을 사용하여 MBI의 하부요인인 정서적 소진, 개인적 성취감, 비인간화의 관련성을 측정하였다.

2) 신뢰도 측정

신뢰도 평가는 Cronbach's α 계수를 사용하여 측정하였다.

연구결과

1. 일반적 특성

조사 대상자는 모두 여성이다. 연령의 경우, 25세 미만은 25.5%이며, 25세 이상~29세 이하는 41.5%로 가장 많았고, 30세 이상~39세 이하는 22.5%로 나타났다. 교육수준의 경우, 3년제 졸업이 47.0%로 가장 많았고, 4년제 졸업 40.5%, 대학원 졸업 12.0%로 나타났다. 결혼상태의 경우, 미혼이 69.5%로 기혼 30.5%보다 많았다. 임상경력의 경우, 3년 미만이 42.5%로 가장 많았고, 4년 이상~6년 미만 23.5%, 7년 이상~9년 미만 10.0%, 10년 이상 22.5%로 나타났다. 직위는 평간호사가 89.0%로 가장 많았고, 책임간호사 6.0%, 수간호사 5.0% 순으로 나타났다(Table 1).

2. 타당도 측정

1) 집중타당도 평가

집중타당도를 평가하기 위해 요인분석을 실시한 결과, 병원 간호사의 소진을 측정할 MBI 22개 항목은 정서적 소진(9문항), 개인적 성취감(8문항), 비인간화(5문항)의 3개 하부요인으로 분류되었다.

MBI 22개 설문항목에 대한 저작권은 '마인드가든(Mind Garden)'이 소유하고 있기 때문에 3개 하부요인별로 각각 한 개씩의 설문항목만을 구체적으로 표에 기술하였고, 나머지 설

Table 1. General Characteristics (N=200)

Characteristics	Categories	n (%)
Gender	Female	200 (100.0)
Age (year)	< 25	51 (25.5)
	25~29	83 (41.5)
	30~39	45 (22.5)
	≥ 40	19 (9.5)
Work department	Medical	105 (53.0)
	Surgical	95 (47.0)
Education	College	94 (47.0)
	University	81 (40.5)
	Postgraduate	24 (12.0)
Marital status	Single	139 (69.5)
	Married	61 (30.5)
Clinical career (year)	< 3	85 (42.5)
	4~6	47 (23.5)
	7~9	20 (10.0)
	≥ 10	45 (22.5)
Position	Staff nurse	178 (89.0)
	Charge nurse	12 (6.0)
	Head nurse	10 (5.0)

Table 2. Result of Exploratory Factor Analysis of MBI

MBI subscales	Factor loading
Emotional exhaustion	
1. Feel emotionally drained from work	.82
2. Feel used up71
3. Feel fatigued83
20. Feel like at the end83
8. Feel burned out87
13. Feel frustrated76
14. Feel working too hard54
6. Working with people79
16. Working with patients73
Personal accomplishment	
19. Have accomplished worth while things in job	.79
4. Easily understand67
7. Deal effectively75
9. Feel positively ..	.83
12. Feel very energetic	.81
17. Easily create86
18. Feel exhilarated84
21. Deal with emotional75
Depersonalization	
15. Don't really care what happens to patients	.80
5. Treat patients as73
10. Become more callous73
11. Worry58
22. Feel patients blame77

Copyright © 2012, Mind Garden Inc. All Rights Reserved.
 Publication: Korean Society of Adult Nursing
 Website: <http://www.ana.or.kr>

문항목은 번호만을 제시하였다. 번호만으로 제시된 항목의 구체적인 설문내용은 Poghosyan의 연구논문에서 확인할 수 있다(Poghosyan et al., 2009).

MBI 22개 설문항목에서 3개 하부요인의 요인 적재량(Factor Loading)은 정서적 소진 .87~.54, 개인적 성취감 .86~.67, 비인간화 .80~.58이므로 각 항목별 요인 적재량이 .05보다 높아 집중타당도가 높다고 할 수 있다(Table 2).

또한, 한국 병원 간호사의 소진을 측정할 자료가 요인분석에 적합한지 알아보기 위해 KMO의 MSA와 Bartlett's test를 실시한 결과, KMO의 MSA는 .90이며, Bartlett's test에서 유의확률은 .00이므로 요인분석에 아주 적합하다고 볼 수 있다(Table 3).

Table 3. KMO Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test

Goodness-of-fit indicators		
Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy		0.90
Bartlett's test of sphericity	Approx. chi-square	2,731
	df	231
	Sig.	.000

$p < .001$.

2) 판별타당도 평가

판별타당도 평가는 서로 다른 개념을 동일한 방법으로 측정했을 때 개념을 측정하여 얻어진 측정치들 간에 상관관계가 낮아야 한다(Chae, 1996). 즉, MBI의 3개 하부요인인 정서적 소진, 개인적 성취감, 비인간화는 MBI를 사용하여 측정하였으며, 3개 하부요인 간 상관관계가 낮아야 판별타당도가 있다고 말할 수 있다.

판별타당도를 평가하기 위해 3개 하부요인간의 Pearson 상관분석을 실시한 결과, 정서적 소진과 개인적 성취감($r = -.03$), 개인적 성취감과 비인간화($r = -.08$)는 상관관계가 낮으므로 판별타당도가 있다고 볼 수 있다(Table 4).

Table 4. Correlations of MBI Subscales

MBI subscale	Correlations	p
EE × PA	-.03	.659
Dp × EE	.48	< .001
PA × Dp	-.08	.278

EE=emotional exhaustion; PA=personal accomplishment; Dp=depersonalization.
 $p < .001$.

3. 신뢰도 측정

Cronbach's α 를 이용하여 신뢰도를 평가한 결과, MBI 22개 항목의 Cronbach's α 는 .85이며, 하부요인별 Cronbach's α 는 정서적 소진 .91, 개인적 성취감 .91, 비인간화 .79이므로 신뢰도가 높다고 할 수 있다(Table 5).

Table 5. Internal Consistency Indices, and Description of MBI Subscales

MBI subscale	Cronbach's α	M±SD
EE	.91	34.77±10.23
PA	.91	31.82±8.59
Dp	.79	6.98±6.28

EE=emotional exhaustion; PA=personal accomplishment; Dp=depersonalization.

논 의

본 연구는 MBI가 한국 병원 간호사의 소진을 측정하는데 적용가능한지 알아보기 위해 타당도와 신뢰도를 평가하였다. 한국 병원 간호사의 소진을 측정할 MBI는 3개 하부요인인 정서적 소진, 비인간화, 개인적 성취감으로 분류되었고, 요인 적재량은 .50 이상이므로 집중타당도가 높다. 또한 3개 하부요인 간 상관관계는 낮아 판별타당도가 있다. MBI의 22개 항목과 3개 하부요인에서 Cronbach's $\alpha = .70$ 이상이므로 신뢰도가 높다.

요인분석을 사용하여 집중타당도를 평가한 결과, MBI 22개 항목은 정서적 소진 9문항, 개인적 성취감 8문항, 비인간화 5문항으로 분류되었다. 다만, 정서적 소진으로 분류된 9개 문항 중 2개 문항(6, 16번)은 비인간화로도 분류되었다. 핀란드 간호사를 대상으로 한 연구(Kanste et al., 2006)는 정서적 소진의 3개 문항(6, 16, 13번)이 비인간화로도 분류되었으며, 8개 나라(미국, 캐나다, 독일, 영국, 뉴질랜드, 일본, 러시아, 아르메니아)의 간호사를 대상으로 한 연구(Poghosyan et al., 2009)의 경우, 아르메니아를 제외한 7개 나라는 정서적 소진으로 분류된 2개 문항(6, 16번)이 비인간화로도 분류되었다. 또한, 플로리다 간호사(Beckstead, 2002)와 노르웨이 간호사(Richardson & Martinussen, 2004)를 대상으로 한 연구는 정서적 소진으로 분류된 1개 문항(16번)이 비인간화로도 분류되었다. 따라서 본 연구에서는 6번 문항(“사람들을 직접 대면하면서 일한다는 것이 나에게서 매우 큰 스트레스가 된다”)과 16번 문항(나는 내가 베푼 끝에 내몰린 것 같이 느껴질 때

가 있다“)을 정서적 소진으로 분류하였다. 또한, 본 연구에서는 비인간화에 해당하는 11번 문항이 정서적 소진으로도 분류되었다. 핀란드 간호사를 대상으로 한 연구(Kanste et al., 2006)는 비인간화에 해당하는 22번 문항이 정서적 소진으로도 분류되었고, 8개 나라 간호사를 대상으로 한 연구(Poghosyan et al., 2009)는 독일과 러시아, 아르메니아에서 비인간화에 해당하는 3개 항목(22번, 10번, 11번)을 비인간화로 분류하는데 적합하지 못하였다. 하지만, 본 연구에서는 11번 문항(“나는 업무가 경직되는 것이 정서적으로 괴롭다“)을 비인간화로 분류하였다.

상관분석을 사용하여 판별타당도를 평가한 결과, MBI의 3개 하부요인 중 정서적 소진과 개인적 성취감($r=-.03$), 개인적 성취감과 비인간화($r=-.08$)의 상관관계는 낮았다. MBI의 하부요인 간 상관관계가 낮다는 것은 각 하부요인의 측정하고자 하는 개념이 서로 독립적이라는 것을 말하는 것으로, 판별타당도가 높다고 할 수 있다. 본 연구는 플로리다 간호사(Beckstead, 2002), 핀란드 간호사(Kanste et al., 2006) 그리고 8개 나라 (미국, 캐나다, 독일, 영국, 뉴질랜드, 일본, 러시아, 아르메니아)의 간호사를 대상으로 한 연구(Poghosyan et al., 2009)의 연구결과와 일치하였다.

본 연구에서는 내적일관성의 Cronbach's α 계수를 이용하여 신뢰도를 측정하였다. 기존 연구에서 주로 이용된 MBI의 신뢰도 측정 방법은 내적일관성의 Cronbach's α 계수이다. 하지만 Maslach와 Jackson (1981)의 최초 연구에서는 검사-재검사법을 이용하였다. 신뢰도 측정방법은 검사-재검사법, 복수양식법, 반분법, 내적일관성이 있다. 검사-재검사법은 동일한 상황에서 동일한 측정도구로 동일한 대상에게 시간을 달리하여 두 번 측정하여 결과를 비교하는 것이며, 내적일관성은 한 개념을 여러 항목으로 측정했을 때 항목들이 일관성을 갖는가에 관한 것이다(Chae, 1996). 향후 다양한 신뢰도 측정 방법을 적용한 연구가 필요하다고 판단된다.

본 연구의 설문에 응답한 간호사는 200명이다. 기존 연구의 표본 수와 비교해보면, 비교적 적은 표본이라고 볼 수 있다. 하지만, Chae (1996)에 의하면 요인분석을 위한 요건을 충분히 갖추었다고 볼 수 있다. 그러나 본 연구의 조사대상은 종합병원 이상 간호사이므로 향후 병원급 간호사를 대상으로 소진 측정도구 개발을 위한 연구가 필요하다고 판단된다.

결론 및 제언

본 연구는 MBI가 한국 병원 간호사에게 적용가능한지 알아

보기 위해 종합병원 간호사 200명을 대상으로 소진을 측정하여 타당도와 신뢰도를 평가하였다. MBI는 3개 하부요인인 정서적 소진, 개인적 성취감, 비인간화로 분류되었다. 또한, 3개 하부요인 내 각 요인별 적재량은 .50 이상이므로 집중타당도가 높고, 3개 하부요인 간 상관관계가 낮아 판별타당도가 있었다. MBI의 22개 항목과 3개 하부요인의 Cronbach's $\alpha=.70$ 이상이므로 신뢰도가 높았다. 따라서 MBI는 한국 병원 간호사의 소진을 측정하는 도구로서 적용가능한 것으로 나타났다. 본 연구결과를 토대로 다음과 같은 내용을 제언하고자 한다.

의료인에게 고 소진(High-Burnout)은 ‘육체노동자의 공식적 기준에 의한 정서적 소진 점수가 27점 이상’일 경우이다(Aiken et al., 2002). 본 연구에서 한국 병원 간호사의 정서적 소진 점수는 평균 34.77점이었다. 이는 한국 병원 간호사는 정서적으로 매우 지쳐있다는 의미이다. 8개 나라 연구(Poghosyan et al., 2009)의 정서적 소진 점수는 미국 22.00, 캐나다 20.40, 영국 19.70, 독일 14.40, 뉴질랜드 19.80, 일본 25.00, 러시아 15.10, 아르메니아 8.40점이다. 정서적 소진 점수가 높은 일본은 간호사의 연령과 임상경력이 관련되며(Kanai-Pak, Aiken, Sloane, & Poghosyan, 2008), 미국과 캐나다에서 고 소진 비율은 평균 재원기간과 관련 있는 것으로 나타났다(Poghosyan et al., 2009). 한국 병원 간호사의 정서적 소진 점수는 8개 나라 중 가장 높은 일본보다 9.70점 더 높은 것으로 나타났다. 이처럼 한국 병원 간호사의 높은 정서적 소진 점수는 직업에 대한 만족도를 낮추고, 이직의도를 높일 것으로 판단되므로 향후 이와 관련된 연구가 필요할 것으로 본다.

REFERENCES

- Aiken, L. H., Clarke, S. P., & Sloane, D. M. (2002). Hospital staffing, organization, and quality of care: Cross-national findings. *International Journal for Quality Health Care, 14*, 5-14.
- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J. S., & Silber, J. H. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *JAMA, 288*, 1987-1993.
- Beckstead, J. W. (2002). Confirmatory factor analysis of the Maslach burnout inventory among Florida nurses. *International Journal of Nursing Studies, 39*, 785-792.
- Byun, D. S., & Yom, Y. H. (2009). Factors affecting the burnout of clinical nurses: Focused on emotional labor. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 15*, 444-454.
- Chae, S. I. (1996). *Social science research methodology* (2nd ed.). Korea: Hakhyeonsa.

- Firth, H., McIntee, J., McKeown, P., & Britton, P. (1985). Maslach burnout inventory: Factor structure and norms for British nursing staff. *Psychological Reports, 57*(1), 147-150.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues, 30*(1), 159-165.
- Genoud, P. A., Brodard, F., & Reicherts, M. (2009). Facteurs de stress et burnout chez les enseignants de l'école primaire. Stress factors and burnout in elementary school teachers. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée, 59*, 37-45.
- Kanai-Pak, M., Aiken, L. H., Sloane, D. M., & Poghosyan, L. (2008). Poor work environments and nurse inexperience are associated with burnout, job dissatisfaction and quality deficits in Japanese hospitals. *Journal of Clinical Nursing, 17*, 3324-3329.
- Kanste, O., Miettunen, J., & Kyngas, H. (2006). Factor structure of the Maslach burnout inventory among Finnish nursing staff. *Nursing and Health Sciences, 8*, 201-207.
- Kim, Y. H., Choi, J. H., & Kim, K. E. (2009). The impact of job overload, relationship with senior on nurses' intention to quit their jobs: Mediating role of emotional exhaust. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 15*, 372-381.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen burnout inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work and stress, 19*, 192-207.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2*, 99-113.
- Park, C. S. (2002). Factors influencing on burnout experience in working nurses at hospital. *Korean Journal of Women Health Nursing, 8*, 550-558.
- Park, S. E., & Han, S. J. (2006). An empirical study on the burnout of nurses based on the job demand-control model. *Korea Society of Hospital Administration, 11*(2), 32-60.
- Poghosyan, L., Aiken, L. H., & Sloane, D. M. (2009). Factor structure of the Maslach burnout inventory: An analysis of data from large scale cross-sectional surveys of nurses from eight countries. *International Journal of Nursing Studies, 46*, 894-902.
- Richardson, A., & Martinussen, M. (2004). The Maslach burnout inventory: Factorial validity and consistency across occupational groups in Norway. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*, 377-384.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Vahey, D. C., Aiken, L. H., Sloane, D. M., Clarke, S. P., & Vargas, D. (2004). Nurse burnout and patient satisfaction. *Medical Care, 42*, 57-66.