

임상 간호사의 직무만족과 완벽주의 성향이 소진에 미치는 영향*

이인숙¹⁾ · 김경자²⁾ · 최윤정³⁾

서론

연구의 필요성

병원 내 간호사는 환자의 건강 증진 및 질병예방과 병원경영에 있어 중추적 역할을 하는 전문인력 집단으로 병원의 효율성 증진과 경쟁력을 향상시키는데 필수요인이다[1]. 병원 특성상 간호업무는 지속적으로 24시간 동안 유지되고, 업무형태는 외래 혹은 일부 특수 부서를 제외하고 대부분 3교대의 근무형태로 운영되어야함에 따라 불가피한 야간업무 및 결혼, 출산, 육아로 인한 간호사들의 어려움은 가중되어 간호사들의 직무만족을 감소시킬 뿐 아니라 소진을 증가시켜 이직으로 이어지게 한다[2]. 소진이란 업무와 관련된 스트레스가 해결되지 않고 지속될 때 발생하는 신체적, 심리적, 정서적 탈진 및 고갈을 특징으로 하는 건강 증후군으로서, 소진된 간호사는 직무만족도와 탈진, 우울, 좌절, 환자에 대한 냉담함 등이 심화된다[3]. 임상 간호사의 40%는 업무관련 소진 위험이 매우 높고, 5명 중 1명은 1년 안에 이직을 계획한다[4]. 따라서 간호사 개인의 발전 뿐 아니라 간호조직체를 성장시키고 환자에게 양질의 서비스 제공을 위해 간호사의 소진에 미치는 영향요인을 파악할 필요가 있다.

간호사들은 전문적인 간호서비스를 제공할 뿐 만 아니라 행정적으로는 의사, 의료기사, 행정직 등 다양한 병원 종사자들 간의 협동 작업을 통해 과중한 업무를 제공하는 업무의

특성상 타 직종에 비해 스트레스가 높고 직무에 대한 만족도가 저하되어 있다[5]. 직무만족이란 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무자체를 비롯한 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적, 정서적인 만족상태를 말한다[6]. 그러므로 직무만족은 적극적으로 일에 몰입하게 하고, 동기를 부여하게 하는 요인이 될 수 있지만[7], 직무만족이 떨어지면 조직몰입이 감소될 뿐 아니라 소진을 증가시키게 된다[2].

한편, 대상자의 건강유지 및 증진, 질병 예방, 건강회복, 고통의 경감 및 건강의 극대화를 위해 체계적이고 전문적인 간호수행은 업무상 완벽하고 세밀한 노력이 요구되는데, 이때 과도한 업무 기준과 이에 도달하기 위한 개인의 완벽주의 성향이 스트레스 및 대응 정도에 영향을 줄 수 있다[4]. 완벽주의 성향이란 완전함을 추구하기 위해 자신의 행동을 과도하게 평가하거나 실수에 민감하게 반응하는 다차원적 성격기질을 말하는 것으로 긍정적 측면과 부정적 측면을 모두 수반한다[8]. 긍정적 측면의 완벽주의 성향인 성취추구형 완벽성향의 경우 더 나은 직무 몰입의 효과를 주며, 직무만족도를 높이고 피로도를 낮출 수 있다[9]. 그러나 완벽주의 성향이 달성할 수 없는 과도한 목표를 설정하게 하고 실패할 경우 자신의 능력과 수행에 대해 지나치게 낙담하거나 우울 및 불안 등의 심리적 부적응을 증가시킨다 하였다[10]. 이러한 부정적 차원의 완벽주의 성향은 업무 및 수행에 과도한 기대, 높은 수준의 패배감을 불러일으켜 개인의 심리적, 행동적 측면에 악영

주요어 : 간호사, 소진, 직무만족도, 완벽주의

* 본 연구는 2017년도 한남대학교 교비지원을 받아 수행되었음.

1) 한남대학교 간호학과, 조교수(<https://orcid.org/0000-0003-4156-9685>)

2) 한남대학교 간호학과, 조교수(교신저자 E-mail: asteria43@hnu.kr)(<https://orcid.org/0000-0001-5343-4724>)

3) 대전한국병원, 간호부장(<https://orcid.org/0000-0001-9756-2103>)

투고일: 2018년 3월 12일 수정일: 2018년 4월 5일 게재확정일: 2018년 4월 15일

향을 미치는데, 고갈된 신체적, 정신적 에너지에 의해 업무에 대한 성취감을 느끼지 못한 채 소진을 일으킬 수 있다[11].

현재까지 간호사의 소진에 영향을 주는 요인에 대해 임파워먼트, 조직몰입[1], 업무량, 역할갈등, 스트레스[12], 사회적 지지[13] 등과 같이 조직적 수준에서 많은 연구가 진행되어왔다. 그러나 최근에는 소진에 영향을 주는 요인으로서 5가지 성격특성 요소[14]를 포함한 개인적 특성에 초점을 두고 연구가 진행되고, 특히 완벽성향과 소진이 높은 연관성을 가져, 완벽주의자가 다양한 형태의 스트레스를 경험할 가능성이 높다고 하였다[15]. 또한 일상에서도 높은 수준의 압박을 경험하는 완벽주의자는 환경적 스트레스에 특히 취약하고, 감정적 대응방식에 따라 소진에 영향을 미치기 때문에, 작업장에서 감정적 스트레스를 감소시킬 수 있는 스트레스 관리프로그램이 중요함을 보고하였다[4]. 이러한 관점에서 간호사의 소진에 영향을 줄 수 있는 성격 변인 중 완벽주의 성향과 직무만족도를 파악하고, 이들이 겪는 직무소진과정을 이해하는 것이 직무소진 예방과 관리를 위해 필요하다고 생각된다. 그러나 국내에서는 개인의 성격차원으로 완벽주의를 설정하여 직무소진과의 관련성을 보는 연구는 교사[16], 국민건강보험공단직원[17]을 대상으로 한 연구, 간호대학생의 실습소진에 미치는 영향요인으로[18] 미흡한 수준이다.

따라서 본 연구는 직무만족도와 완벽주의 성향이 임상 간호사의 소진에 미치는 영향을 확인하여, 효과적인 간호인력 관리를 위한 기초자료를 제공하고자 수행되었다.

연구 목적

본 연구는 임상 간호사의 직무만족도와 완벽주의 성향이 소진에 미치는 영향을 파악하는 것으로서, 이에 따른 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성 및 이에 따른 직무만족도, 완벽주의 성향 및 소진의 차이를 파악한다.
- 대상자의 직무만족도, 완벽주의 성향 및 소진을 파악한다.
- 대상자의 소진과 직무만족도 및 완벽주의 성향의 상관관계를 분석한다.
- 대상자의 소진에 영향을 주는 요인을 파악한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 임상 간호사의 직무만족도와 완벽주의 성향이 소진에 미치는 영향을 파악하기 위하여 시도된 서술적 조사 연구이다.

연구 대상

본 연구의 대상자는 국내 D광역시에 위치한 2개의 종합병원에 근무하는 임상 간호사로서, 본 연구의 배경과 목적을 이해하고 이에 자발적으로 참여한 간호사이다. 병원 별로 각기 다른 수습기간에 있는 간호사를 배제하고, 간호사의 소진에 영향을 줄 수 있는 외생변수의 통제를 위하여, 연구대상은 병원 근무시작 3개월 이상이며, 일반 간호사 및 책임 간호사로서, 수간호와 행정직 간호사는 제외하였다. 본 연구의 필요 연구 대상자 수는 G * Power 3.1 program을 이용하였으며, 유의수준 0.05, 효과크기 0.15, 검정력 0.95, 예측요인 9개에서 산출된 166명에 탈락율 20%를 고려하여 산출된 200명이다. 조직차원의 외생변수를 통제하기 위한 목적으로 D광역시에 위치한 종합병원 중 규모와 간호관리료 차등제 등급이 동일한 병원으로 편의표집한 2개 병원을 선정하였다. 각 병원에 본 연구의 절차와 목적, 배경을 설명한 후 자료수집의 동의를 받은 후, 각 병원에 100명씩, 총 200명의 간호사에게 자기기입식 설문지를 배부하였다.

연구 도구

● 직무만족도

직무만족도는 Salvitt 등[19]이 개발한 도구를 국내 간호사에게 적용하기 위하여 Moon과 Han [1]이 수정·보완한 직무만족도 측정 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 행정 영역 4문항, 전문성 영역 4문항, 대인관계 영역 4문항, 보수 영역 4문항으로 총 16문항으로 구성되며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’에서 ‘매우 그렇다’의 5점 Likert 척도로 측정되었다. 점수가 높을수록 직무에 대한 만족도가 높은 것을 의미한다. 선행연구에서 Cronbach's α .86이었다. 본 연구에서의 내적일관성 만족도는 행정, 전문성, 대인관계, 보수 각각의 영역에서 Cronbach's α .68, .71, .73, .91이었으며, 도구 전체의 Cronbach's α .84로 측정되었다.

● 완벽주의 성향

본 연구에서 완벽주의 성향은 Hewitt과 Flett [15]의 다차원적 완벽주의 척도를 요인 분석하여 최종 40문항으로 구성된 Namgung과 Lee [20]의 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 기능적/역기능적 완벽주의를 구분하는 척도로서 성취추구 영역과 실패회피 영역의 2개의 하부영역으로 구성되었다. 성취추구 영역에는 개인적 및 조직수준에서의 자기지향적 완벽주의 차원의 20문항이 포함되었으며, 실패회피 영역에는 실수에 대한 염려, 부모의 기대 등과 같은 수준의 실패회피에 관한 20문항이 포함 되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’에서

‘매우 많이 그렇다’까지 5점 Likert 척도로 구성되어 점수가 높을수록 완벽주의 성향이 높음을 의미한다. 선행연구에서 Cronbach’s α .92였으며, 본 연구에서 성취추구 영역의 Cronbach’s α .94, 실패회피 영역의 Cronbach’s α .95로 측정되었으며, 도구 전체의 내적일관성 신뢰도는 Cronbach’s α .96으로 측정되었다.

● 소진

본 연구에서는 Pines 등[21]이 개발한 소진측정도구를 Kim [22]이 국내 간호사에게 사용하기 위하여 수정 보완한 도구로 측정하였다. 본 도구는 신체적 소진 6문항, 정서적 소진 7문항, 심리적 소진 7문항의 3가지 하부영역, 총 20문항으로 구성되었으며, 각각의 문항은 ‘항상 그렇다’에서 ‘전혀 그렇지 않다’의 5점 Likert 척도를 이용하여 측정되었다. 점수가 높을수록 소진정도가 높은 것으로 해석한다. 선행연구에서의 내적 일관성 신뢰도는 Cronbach’s α .91이었으며, 본 연구에서는 신체적 소진, 정서적 소진, 정신적 소진 각 영역에서 Cronbach’s α .86, .86, .76이었으며 도구 전체의 Cronbach’s α .91로 측정되었다.

자료 수집 방법

본 연구는 구조화된 설문지를 통해 2017년 8월 7일 부터 2017년 9월 1일까지 자료 수집을 시행하였다. 자료 수집 전 연구대상 병원의 간호부에 연구의 목적과 의의, 본 연구의 윤리적 이슈에 대하여 설명하여 자료수집에 동의를 구한 후 시행하였다. 자료는 자가 보고형의 설문지를 이용하였으며, 각 설문지는 봉투에 봉하여 회수용 봉투를 이용하여 회수하였다. 배부된 200부 중 총 195부의 설문지 회수되어 분석되었다(회수율 97.5%).

자료 분석 방법

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 22.0 Program을 이용하여 다음과 같이 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 주요 연구변수는 빈도와 백분율, 평균, 표준편차와 같은 기술통계를 이용하여 분석하였다. 일반적 특성에 따른 주요 연구변수의 차이는 각각 t-test, 혹은 One Way ANOVA를 이용하여 분석하였다. 주요 연구변수 사이의 상관관계는 Pearson Correlation Coefficient를 이용하여 분석하였으며, 마지막으로, 임상간호사의 직무만족도와 완벽주의 성향이 각각 소진에 미치는 영향은 hierarchical multiple regression을 이용하여 분석하였다.

윤리적 고려

본 연구는 연구의 실행에 앞서 본 연구와 관련된 윤리적 이슈를 확인하고 연구참여자의 권리를 보장하기 위하여, H대 학 연구윤리심의위원회(IRB)의 승인(17-02-12-0810)을 받았다. 설문지의 배부시 연구목적과 배경 등에 대한 설명을 제시하고, 자발적 참여와 자발적 중단 등에 대한 설명이 첨부된 연구 참여 동의서가 함께 배부되었다. 연구에 참여한 간호사들은 연구의 목적과 의의를 이해하고 이에 동의한 후 설문지에 응답하였다. 연구 참여자의 익명성과 작성된 설문지의 비밀유지를 보장하기 위하여 회수용 밀봉봉투를 활용하여 회수하였다.

연구 결과

대상자의 직무만족도, 완벽주의 성향 및 소진

본 연구의 주요 연구변수의 기술통계 결과는 Table 1과 같다. 연구대상자의 직무만족도는 1에서 5점의 측정범위 중 전체 평균 3.02±0.49점으로 나타났다. 이중 전문성 영역이 평균

<Table 1> Descriptive Data of Job Satisfaction, Perfectionism, Burnout (N=195)

Variables	Items	Mean±SD	Minimum	Maximum
Job Satisfaction	Satisfaction on Administration	2.82±0.58	1.00	4.50
	Satisfaction on Professionalism	3.39±0.61	2.00	5.00
	Satisfaction on Interpersonal relationship	3.25±0.63	1.75	4.75
	Satisfaction on Salary	2.62±0.89	1.00	4.25
	Overall	3.02±0.49	1.56	4.44
Perfectionism	Achievement Pursuit	2.90±0.70	1.20	4.90
	Failure Avoidance	2.32±0.75	1.10	4.45
	Overall	2.61±0.67	1.20	4.50
Burnout	Physical Burnout	3.64±0.76	1.83	5.00
	Emotional Burnout	2.78±0.71	1.43	5.00
	Psychological Burnout	3.06±0.60	1.57	5.00
	Overall	3.14±0.59	1.60	4.90

3.39±0.61점으로 가장 높은 만족도를 보였고, 보수영역이 2.62±0.89점으로 가장 낮은 만족도를 보였다. 완벽주의 성향은 5점 만점에 전체 평균 2.61±0.67점으로 나타났으며, 성취 추구 영역이 2.90±0.70점, 실패회피 영역이 2.32±0.75점으로 나타났다. 소진은 5점 만점에 3.14±0.59점의 평균점수를 보였으며, 각 하부영역에서는 신체적 소진이 3.64±0.76, 심리적 소진이 3.06±0.71, 정서적 소진이 2.78±0.60의 순으로 나타나, 연구대상자들이 신체적 소진의 정도가 가장 심한 것으로 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도, 완벽주의, 소진

연구대상자의 연령은 평균 30.69±5.96세였으며, 성별은 여성이 182명(93.3%)으로 대부분이었다. 결혼 상태는 미혼인 대상자가 136명(70.1%)으로 가장 많았고, 자녀가 없는 군이 151명(77.4%)으로 많았다. 주관적 건강상태에 대해서 매우 나쁘다(0점)에서 매우 좋다(10점)의 척도로 측정된 결과, 평균 5.74±1.77점이었으며, 6점 이하로 보고한 군이 126명(64.6%)으로 가장 많았다. 근무부서는 일반병동 129명(66.2%), 응급실이 21명(10.8%)의 순으로 나타났으며, 임상경력은 평균 78.27±64.26개월로서, 10년 이상의 경력자가 43명(22.3%), 1~3년 경력자가 39명(20.0%)의 순으로 나타났다. 연구대상자의 학력은 126명(66.8%)이 학사졸업 이상의 학력을 가지고 있었으며, 현 근무지에서 부서이동을 원하는지에 대한 질문에 대하여 '그렇지 않다'로 대답한 군이 122명(62.9%)으로 많았으나, 현 부서에서 부서이동을 원하는 군도 72명(37.1%)로 나타났다.

일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이를 보면, 주관적 건강상태에 대하여 6점 이하로 응답한 군이 7점 이상으로 응답한 군보다 직무만족도가 낮았으며($t=2.71, p=.007$), 현 근무지에서 부서이동을 원하는 군이 그렇지 않은 군에 비하여 낮은 직무만족도를 보였다($t=5.61, p<.001$). 완벽주의 성향은 연구대상자의 일반적 특성에 따라 차이를 보이지 않았다.

연구대상자의 소진은 일반적 특성 중 성별, 결혼상태, 자녀유무, 주관적 건강상태, 부서이동 희망 여부에 따라 차이를 보였다. 여성이 남성보다 소진의 정도가 심하였으며($t=2.74, p=.007$), 미혼이 기혼보다($t=2.10, p=.036$), 자녀가 없는 군이 있는 군보다 높은 소진을 경험하고 있었다($t=2.63, p=.009$). 또한 주관적 건강상태가 6점 이하로 낮은 군이 7점 이상의 군보다 소진이 심하였으며($t=5.52, p<.001$), 현 부서에서 부서이동을 원하는 군이 그렇지 않은 군보다 소진이 심한 것으로 나타났다($t=6.57, p<.001$)(Table 2).

대상자의 일반적 특성, 직무만족도 및 완벽주의와 소진의 상관관계

연구대상자의 일반적 특성, 직무만족도 및 완벽주의와 소진의 상관관계는 Table 3에 제시된 바와 같다. 연구대상자의 소진은 일반적 특성 중 나이($r=-.20, p=.005$), 직무만족도($r=-.52, p<.001$)와 통계적으로 유의한 음의 상관관계를 보였으며, 완벽주의와는 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다($r=.20, p=.005$).

대상자의 소진에 영향을 미치는 요인

연구대상자의 소진에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여, 단변량 분석 및 상관관계 분석에서 소진에 영향을 주었던 연령, 성별, 결혼상태, 자녀유무, 주관적 건강상태, 부서이동희망 여부와, 직무만족도, 완벽주의 성향을 각 단계별로 투입하여 위계적 회귀분석을 시행하였다. 그 결과는 Table 4와 같다.

회귀분석의 기본 가정을 검토하기 위하여 잔차의 자기상관(Durbin-Watson의 통계량 = 2.101), 잔차의 정규성과 선형성(잔차의 정규 P-P 도표와 히스토그램), 잔차의 등분산성(산점도)을 확인하였다. 또한 본 모형의 오차의 다중공선성의 문제를 확인하기 위한 공차한계가 .461~.956로 1.0이하였으며, Variance Inflation Factor(VIF)는 1.038~2.889로 나타나 회귀분석의 기본가정이 모두 충족되었음을 확인하였다.

회귀분석 결과, 나이, 성별, 결혼상태, 자녀유무, 부서이동희망, 주관적 건강상태의 일반적 특성이 투입된 1단계 모형은 연구대상자의 소진에 약 35%의 설명력을 보였으며 본 모형은 통계적으로 유의하였다($F=17.05, p<.001$). 일반적 특성이 포함된 1단계 모형에서 연구대상자의 소진에 상대적으로 큰 영향력을 보인 변수는 주관적 건강상태($\beta=-.36, p<.001$), 부서이동희망여부($\beta=-.35, p<.001$)로 나타났다. 이상의 변수에 직무만족이 추가 투입된 2단계 모형은 연구대상자의 소진에 대하여 약 45%의 설명력을 보였으며 본 모형은 통계적으로 유의하였다($\Delta R^2=.10, F=21.75, p<.001$). 직무만족도가 추가 투입된 2단계 모형에서 직무만족도는 연구대상자의 소진에 영향을 미치는 변수로 확인되었다($\beta=-.35, p<.001$). 마지막으로 3단계 모형에는 완벽주의의 두 가지 하부영역으로 성취추구와 실패회피 영역이 추가되었으며, 본 변수가 추가 투입된 3단계 모형은 연구대상자의 소진을 약 48% 설명하였으며, 이는 통계적으로 유의하였다($\Delta R^2=.04, F=19.76, p<.001$). 3단계 모형에서, 2단계까지 투입 변수를 통제한 상태에서 완벽주의 중 실패회피성향이 종속변수인 소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.26, p=.001$). 최종 모형에서 연구대상자의 소진에 상대적으로 큰 영향을 준 변수는 직무만족도($\beta=-.35,$

$p<.001$), 완벽주의 성향 중 실패회피($\beta=.26, p=.001$), 주관적 건강상태($\beta=-.26, p<.001$), 부서이동 희망($\beta=-.23, p<.001$)의 순서로 확인되었다.

논 의

본 연구는 종합병원 간호사의 소진에 영향을 미치는 요인을 파악하여 임상에서 간호사들의 소진을 예방하고 간호업무의 질을 향상시킬 수 있는 기초자료를 제공하고자 시도하였

<Table 2> Job Satisfaction, Perfectionism, Burnout according to General Characteristics (N=195)

Characteristics (Mean±SD)	Items	n(%)	Job Satisfaction		Perfectionism		Burnout	
			Mean±SD	t of F (p)	Mean±SD	t of F (p)	Mean±SD	t of F (p)
Age(yr) (30.69±5.96)	Less than 25	35(18.1)	3.02±0.43	.00 (.991)	2.57±0.25	0.51 (.605)	3.23±0.53	3.01 (.052)
	26-35	119(61.7)	3.02±0.41		2.60±0.25		3.18±0.62	
	More than 36	39(20.2)	3.01±0.45		2.71±0.22		2.93±0.48	
Gender	Female	182(93.3)	3.00±0.49	1.91 (.058)	2.62±0.68	0.77 (.446)	3.17±0.57	2.74 (.007)
	Male	13(6.7)	3.27±0.38		2.46±0.60		2.71±0.59	
Marital status	Unmarried	136(70.1)	3.02±0.49	0.00 (.996)	2.60±0.67	0.38 (.703)	3.19±0.60	2.10 (.036)
	Married	58(29.9)	3.02±0.49		2.64±0.69		3.00±0.54	
Raising Child	Yes	44(22.6)	3.04±0.49	0.30 (.758)	2.65±0.73	0.36 (.722)	2.93±0.51	2.63 (.009)
	No	151(77.4)	3.01±0.49		2.60±0.66		3.20±0.59	
Perceived health status* (5.74±1.77)	Less than 6	126(64.6)	2.95±0.48	2.71 (.007)	2.62±0.70	0.31 (.756)	3.30±0.54	5.52 (<.001)
	More than 7	69(35.4)	3.15±0.47		2.59±0.64		2.84±0.54	
Working unit	General ward	129(66.2)	2.99±0.46	0.95 (.432)	2.59±0.67	0.85 (.495)	3.20±0.57	1.16 (.328)
	ICU	12(6.2)	3.02±0.73		2.93±0.73		3.06±0.87	
	OR	18(9.2)	3.19±0.50		2.57±0.62		2.99±0.55	
	ER	21(10.8)	3.13±0.52		2.69±0.63		3.09±0.59	
	Etc.	15(7.7)	2.94±0.45		2.51±0.82		2.90±0.47	
Clinical career (year) (78.27±64.26;month)	Less than 1	28(14.5)	3.09±0.47	1.29 (.267)	2.44±0.73	0.67 (.650)	3.11±0.59	1.19 (.315)
	1-3	39(20.0)	2.99±0.51		2.56±0.60		3.26±0.60	
	3-5	28(14.5)	3.06±0.49		2.73±0.55		3.09±0.62	
	5-7	27(14.0)	3.13±0.46		2.67±0.65		3.33±0.63	
	7-10	28(14.4)	2.84±0.39		2.59±0.73		3.10±0.56	
Educational background	More than 10	43(22.3)	3.06±0.52	2.67±0.78	2.91±0.53			
	3-year diploma	64(33.2)	3.00±0.47	0.83 (.437)	2.67±0.68	1.04 (.357)	3.19±0.65	0.50 (.606)
	Bachelor	114(60.6)	3.02±0.50		2.56±0.64		3.10±0.55	
More than Master	12(6.2)	3.20±0.47	2.81±0.92		3.08±0.46			
Position	Staff nurse	181(93.3)	3.03±0.49	1.35 (.179)	2.62±0.66	0.69 (.488)	3.15±0.59	0.77 (.439)
	Charge nurse	13(6.7)	2.84±0.39		2.48±0.95		3.01±0.57	
Want to relocation of department	Yes	72(37.1)	2.78±0.48	5.61 (<.001)	2.64±0.66	0.55 (.580)	3.45±0.54	6.57 (<.001)
	No	122(62.9)	3.16±0.44		2.58±0.67		2.94±0.51	

* Subjective health status : very bad 0 ~ excellent 10

<Table 3> Correlation between General Characteristics, Job Satisfaction, Perfectionism and Burnout (N=195)

Variables		Burnout	
		r	p
General Characteristic	Age	-.20	.005
	Satisfaction on Administration	-.22	.002
	Satisfaction on Professionalism	-.38	<.001
Job Satisfaction	Satisfaction on Interpersonal relationship	-.48	<.001
	Satisfaction on Salary	-.39	<.001
	Overall	-.52	<.001
	Achievement Pursuit	.09	.245
Perfectionism	Failure Avoidance	.29	<.001
	Overall	.20	.005

다. 연구결과 간호사의 소진에 미치는 영향요인은 직무만족도, 완벽주의 중 실패회피성향, 주관적 건강상태, 부서이동 희망이었다. 따라서 본 논의에서는 소진에 영향을 미치는 요인을 중심으로 논의하고자 한다.

본 연구에서 소진은 5점 만점에 3.14 (±0.59)점으로 하위 영역별로는 신체적 소진 3.64 (±0.76)점에 이어 정신적 소진 3.06 (±0.60)점, 정서적 소진이 2.78 (±0.71)점 순으로 나타났다. 환자를 위한 직, 간접 간호에서 일어나는 신체, 정신적 소진 뿐 아니라 특히 간호사의 업무가 환자와 보호자 및 유관 부서와의 대인관계에서 일어나는 업무들에 있어서 정서적 감정표현과 행동이 필요한데 이때에도 많은 피로감과 소진을 경험함을 짐작할 수 있다. Baik과 Yom [23]의 연구에서도 임상간호사의 감정노동은 소진의 중요한 영향요인이었으며, 이에 조직의 지지와 정서지능에 의해 소진 정도가 조절되므로 긍정적 조직문화의 확립이 필요하다고 하였다. 또한 최근 이슈가 되는 태움 문화는 간호계의 열악한 노동 환경과 조직의 인력 지원 부족에서 기인한 것으로 조직차원에서의 과도한 업무 스트레스에 노출되지 않도록 인력 확충이나, 처우 등을 개선할 필요가 있겠으며, 간호사들의 스트레스가 소진으로 인해 과도하게 감정적인 방향으로 표출된 상황이 되지 않도록 다양한 차원의 지원이 필요하다.

간호사의 소진에 가장 큰 영향을 미치는 직무만족도는 전체 평균 점수가 5점 만점에 3.02 (±0.89)점이었으며, 하위영역

별로는 전문성에 대한 만족도가 3.39 (±0.61)점으로 가장 높았으며, 그 다음으로 대인관계에 대한 만족도, 행정에 대한 만족도, 보수에 대한 만족도의 순으로 측정되었다. 이는 동일한 측정도구를 사용한 Kim과 Han [24]의 연구에서 국공립 병원 근무 간호사의 직무만족도는 3.05 (±0.50)점, 사립병원 근무 간호사의 직무만족도는 3.02 (±0.57)점으로 측정된 것과 유사한 결과이다. 또한 본 연구결과에서도 같이 여러 연구들에서 간호사의 직무만족도 중 전문성에 대한 만족도가 가장 높으며, 보수에 대한 만족도가 낮음을 볼 때[24,25], 간호사들은 자신의 직업 전문성에 대해 가장 만족하며, 보수에 대해서는 가장 불만족함을 알 수 있었다. 또한 직무만족도는 소진과 상관관계가 유의하여, 소진에 영향을 주는 변수임이 확인되었고, 이는 선행연구[13] 결과를 지지하였다. 더군다나 국내외 연구 및 본 연구 결과에서도 부서이동을 희망하는 대상자의 직무만족도가 유의하게 낮은 점을 미루어보아, 효율적인 인력관리의 차원에서 부서 및 업무재배치 등의 직무순환제와 같은 다양한 인력관리 제도에 대한 적극적인 검토가 필요하리라 생각된다.

소진관리의 구체적인 시사점을 제공하기 위해 본 연구에서는 선행연구에서 많이 다루어지지 않은 완벽성향에 대해 분석하였다. 본 연구에서 대상자는 5점 만점에 2.61 (±0.67)점의 보통 정도의 완벽성향을 가졌으며, 하위영역으로 구분했을 때, 높은 기준을 설정하고, 조직화와 같은 성취추구 영역이 2.90

<Table 4> Hierarchical Regression Analysis for Variables Influencing of Burnout (N=195)

Variables	Step 1					Step 2					Step 3					
	B	S.E.	β	t	p	B	S.E.	β	t	p	B	S.E.	β	t	p	
General characteristics	Age	-.01	.01	-.10	-1.22	.224	-.01	.00	-.12	-1.63	.106	-.01	.01	-.19	-1.93	.056
	Gender [†]	.20	.15	.08	1.29	.199	.14	.14	.06	1.02	.308	.15	.14	.06	1.09	.277
	Marriage ^{††}	-.10	.13	-.08	-0.80	.427	-.08	.12	-.06	-0.67	.504	-.05	.12	-.04	-0.41	.680
	Raising Child ^{†††}	.06	.14	.04	0.43	.671	.07	.13	.05	0.53	.594	.06	.13	.04	0.47	.636
	Want to relocation of department ^{††††}	-.41	.08	-.35	-5.45	<.001	-.29	.07	-.24	-3.89	<.001	-.28	.07	-.23	-3.88	<.001
	Perceived health status	-.12	.02	-.36	-5.72	<.001	-.09	.02	-.29	-4.91	<.001	-.08	.02	-.26	-4.45	<.001
Job Satisfaction						-.41	.07	-.35	-5.65	<.001	-.41	.07	-.35	-5.87	<.001	
Perfectionism											-.02	.07	.09	1.09	.279	
- Achievement Pursuit																
Perfectionism											.20	.06	.26	3.31	.001	
- Failure Avoidance																
R ²			.37					.47					.51			
Adj. R ²			.35					.45					.48			
Δ R ²								.10					.04			
F			17.05					21.75					19.76			
p			<.001					<.001					<.001			

[†] Dummy : Reference variable : Gender - Male
^{††} Dummy : Reference variable : Marriage - Not married
^{†††} Dummy : Reference variable : Raising child - Yes
^{††††} Dummy : Reference variable : Want to relocation of department - Yes

(±0.70)점, 실패, 실수, 평가와 같은 내용이 포함된 실패회피 영역 2.32 (±0.75)점보다 높아 대상자들은 기능적 완벽성향이 더 높다고 해석할 수 있겠다. Namgung과 Lee [20]의 결과에서도 성공추구 58.33 (±13.66)점, 실패회피 46.35 (±12.87)점으로 본 연구의 58.20 (±14.08)점, 46.41 (±15.17)점과 유사하였다. 실패회피 완벽주의자는 우울, 불안, 사회불안을 많이 보이며 자존감이 많이 저하되고 정적 정동보다는 부정 정동을 느끼는 특성을 갖는다고 하였다. 반대로 성취추구 성향이 높은 완벽주의 집단은 실패회피 집단에 비해 덜 우울하고 불안하며 낮은 강박증상과 높은 자존감을 보인다고 하였다[20]. 한편, 업무상 완벽하고 세밀한 노력이 요구되는 임상현장에서 완벽주의 성향으로 인해 간호사의 부정적 정서를 증가시키게 되면 직무수행능력이 떨어지고, 무기력감, 우울, 불안에 취약하며 소진에 이르게 될 수 있다[26]. 인간의 고귀한 생명을 다루기에 더욱더 정확성을 요구하는 임상현장에서 성취추구적인 기능적 완벽주의 성향이 병원생활의 적응과 성취에 긍정적 요인이 될 수도 있겠지만, 모든 일을 항상 완벽하게 처리해야 하여 실패가 없어야 하며, 실패로 인해 환자에게 일어나는 결과에 부담감을 크게 느껴 심리적 어려움이 클 것으로 예상된다. 또한 완벽주의 성향 중 실패회피는 소진과 음의 상관관계를 나타내며, 소진의 중요한 영향 요인이므로, 부정적 완벽주의 성향의 압박에서 오는 부정적 정서를 적절하게 조절하고 통제할 수 있는 내적 신념을 함양할 수 있도록 중재가 필요할 것이다.

또한 본 연구에서는 소진이 성별, 결혼상태, 자녀유무, 주관적 건강상태와 부서이동희망여부에 따른 유의한 차이를 보였다. 남성보다 여성이, 미혼이, 기혼의 경우에는 자녀가 없는 경우, 주관적 건강상태가 평균이하인 경우와 부서이동을 희망하는 대상자에서 소진 정도가 높았다. 미혼인 간호사의 소진이 기혼보다 높다는 것은 선행연구[23] 결과를 지지한다. Kang과 Lee [27]는 기혼 여성간호사들의 경우 육아문제로 인한 가정불화가 있을 때마다 갈등 제공자로 인식되어 남편과 시댁으로부터 사직을 강요받으며, 직업과 관련된 일체의 사회활동에 자유롭게 참여할 수 없어 전문인으로서의 경쟁력이 떨어지며, 가정과 직장으로 집중력이 분산되어 어느 한 곳에도 몰입할 수 없다고 보고하였다. 그러나 본 연구에서는 기혼간호사 중에서 자녀가 없는 경우가 소진정도가 높았다. 이는 30대 기혼간호사를 대상으로 하는 선행연구에서와 달리 본 연구에서는 20대 이상의 다양한 연령층으로 구성되었고, 대상자 수에서 차이가 있기 때문에 상이한 결과가 나타났다고 생각된다. 비록 가정 내 가족지지가 육아에 대한 부담 및 소진경험에 대해 조절작용이 있었는지 본 연구에서 확인하지는 못하였으나, Lee와 Jang [28]의 연구에서도 자녀수가 많을수록 간호사의 신체적, 정신적 건강에 긍정적 영향을 미쳤다는 결과

를 미루어보아 기혼 간호사의 자녀유무와 자녀수가 소진에 미치는 영향에 대해서는 반복 연구가 필요할 것이다.

주관적 건강상태는 간호사의 소진에 영향을 미치는 요인일 뿐만 아니라 상관관계 역시 유의하였다. 자신이 건강하지 못하다고 여기는 대상자가 소진정도가 높았음은 Yom과 Kim [29]의 연구결과를 지지한다. 비록 본 연구에서 건강상태는 주관적으로 인식하여 평가한 것이지만, 간호사의 건강과 환자 간호의 질에 미치는 영향에 대해 그 중요성이 강조되었고, 간호사의 소진과의 관련성이 재인식되어 있기 때문에[30], 건강상태는 소진의 중요한 선행요인이자 결과로서 강조되어야 한다.

Kim 등[13]에 따르면 부서이동을 경험하지 않은 간호사가 소진정도가 높아 적응에 어려움이 있는 부서에서는 스트레스를 가중하여 소진에 영향을 미칠 수 있다고 하였다. 본 연구에서도 부서이동 희망 역시 소진을 설명하는 영향 요인으로서, 일하는 부서에 대한 불만족은 환자간호에 대한 질적 저하를 초래시키고 나아가 병원조직의 생산성 및 효율성을 저해하는 등 조직에 부정적 영향을 미칠 수 있기 때문에 간호사가 자신의 부서에 대한 만족감을 높일 수 있도록 개인적 특성을 고려하여 적절한 배치를 하는 것도 도움이 되겠다.

비록 회귀모형에서 유의한 영향요인으로 나타나지는 않았으나, 연령은 소진과 상관관계를 보였다. 즉, 소진은 나이가 어릴수록 높게 경험하는 것인데, 최근 10년간 소진에 관한 연구 분석[30] 결과와도 일치하는 것이며 이는 연령과 임상경력이 낮을수록 익숙하지 않은 업무로 인한 스트레스가 높고, 실무에서 보다 다양한 문제에 대해 많은 시행착오를 극복해야 하며 업무권한 및 자율성 부족으로 결국 소진에 이르게 된다고 볼 수 있다.

이상의 결과를 요약하면 대상자의 소진에 영향을 준 변수는 직무만족도, 완벽주의 중 실패회피성향, 주관적 건강상태, 부서이동 희망 순으로 나타났고, 이 요인들의 총 설명력은 약 48%였다. 특히 개인의 성격특성 중 완벽성향이 소진에 미치는 영향에 대해 반복 연구를 하고, 완벽주의의 부정적 측면인 실패회피 성향이 높은 간호사들을 중재방안이 논의될 필요가 있다. 완벽주의의 긍정측면은 간호 업무수행에 있어서 효능감이나 만족감을 증가시킬 수는 있겠지만 간호업무에서 지나치게 높은 목표를 설정하고 그에 따른 많은 역할 부담을 갖게 된다면 높은 패배감이나 상실감으로 인해 우울, 불안 등의 심리적 불편감이 높아지는 등 직무수행에는 부정적 결과를 초래할 것이다. 또한 부정적 감정 표출이 아닌 상사와 동료 간의 지지와 격려는 긍정적 조직문화를 만듦으로 직무소진을 완화시킬 수 있을 것이다[21]. 따라서 간호사들의 실패를 두려워하는 부적응적 완벽주의 성향과 같은 개인의 성격특성도 고려하여 심리적으로 높은 부담감을 완화시키고 지나치게 실수에 대한 염려가 발생되지 않게 하는 조직의 지지가 필요할

것이다.

이러한 중요 변인들을 고려하여 소진발생을 예방하고, 소진의 수준을 낮추는 것이 병원의 조직측면에서도 또한 간호전문직으로서의 간호사 개인의 성장을 돕는데 매우 중요한 일이라고 생각된다.

비록 일 도시의 종합병원의 간호사를 대상으로 총점평균 또는 하위 척도별 평균으로 간호사의 소진을 파악하고 예방 중재에 활용하는 것은 한계가 있다. 그러나 임상 간호사가 경험하는 소진에 영향을 주는 여러 요인들 중 개인의 성격특성인 완벽성향에 대해 살펴본 연구는 미흡한 실정에서 완벽성향이 소진에 미치는 영향을 확인하였다는 점에 의의가 있다.

결론 및 제언

본 연구는 직무만족도가 낮을수록, 완벽주의 중 실패회피성향이 높을수록 소진을 많이 경험했으며, 주관적 건강상태가 나쁠수록, 부서이동을 희망하는 대상자에서 소진을 더 많이 경험하였음을 확인하였다. 임상 간호사의 소진을 완화시키기 위해서 직무만족도를 향상시킬 수 있는 충분한 행·재정적 보상과 가정이나 직장에서의 정서적 지지가 필요할 것으로 보인다. 특히 개인의 성격특성만이 아니라 업무상 완벽하고 세밀한 노력이 요구되는 임상현장에서 나타날 수 있는 완벽주의 문화의 확산과 간호업무에서 일어나는 실수에 대한 비난은 소진을 일으키는 중요한 요인일 것이다. 따라서 완벽주의를 간호업무 특성상 나타날 수 있는 직무특성으로 인식하여 그에 따른 소진이 발생되지 않도록 조직구성원들의 격려와 지지가 필요하다. 또한 행정적 차원에서도 심리적 지지 프로그램을 구축할 필요가 있겠다.

이에 본 연구결과를 기반으로 하여 임상 간호사의 직무만족도 향상과 역기능적 완벽성향을 완화할 수 있기 위한 프로그램 개발과 프로그램 실시 후 소진의 변화에 대한 추후 연구가 필요하다. 아울러 본 연구는 일도시의 2개 병원의 간호사를 대상으로 하였기 때문에 다른 지역으로 확대를 통한 반복 연구가 필요함을 제언한다. 또한 본 연구는 완벽주의를 기능적, 역기능적 측면에서만 살펴보았으나 자신, 타인, 사회적 차원 등 다차원적으로 임상 간호사의 직무특성이 반영된 적합한 도구로 측정하여 다각적으로 검증해 볼 필요가 있으며, 5가지 성격특성 모형을 적용하여 소진에 미치는 영향을 파악하는 것도 임상 간호사의 소진 예방 프로그램을 개발하는데 도움이 될 것이다. 끝으로 본 연구는 선행연구에서 밝힌 소진과 관련된 다양한 영향요인을 연구에 포함시키지 못했다는 한계점으로 회귀모형의 설명력이 높아졌을 것이란 생각이 든다. 따라서 다양한 연구 고찰을 통해 추출한 다양한 변인들을 분석하는 것과 성격특성을 함께 다루어 그 영향력을 파악하

는 것도 제언한다.

Conflicts of Interest

The authors declared no conflict of interest.

References

1. Moon SJ, Han SS. A predictive model on turnover intention of nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2011;41(5):633-641.
2. Jeong JH, Kim KH, Kim JS. The risk factors influencing turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2008;14(1):35-44.
3. Stamm BH. Measuring compassion satisfaction as well as fatigue: Developmental history of the Compassion Satisfaction and Fatigue Test. 2002.
4. Chang Y. The relationship between maladaptive perfectionism with burnout: Testing mediating effect of emotion-focused coping. *Personality and Individual Differences*. 2012;53(5):635-639. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2012.05.002>.
5. Kim JA. A study on satisfaction, stress and other related issues of the nursing employees of small & medium-sized hospitals in some areas of North Jeolla Province. [master's thesis]. Jeonju City. Chonbuk National University; 2014.
6. Locke J. *The Correspondence of John Locke*. Oxford:Oxford University Press; 1976. p.1-810.
7. Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Lake ET, Cheney T. Effects of hospital care environment on patient mortality and nurse outcomes. *The Journal of Nursing Administration*. 2008; 38(5):223-229. <http://dx.doi.org/10.1097/01.NNA.0000312773.42352.d7>
8. Flett GL, Hewitt PL. *Perfectionism: Theory, research, and treatment*. Washington DC:American Psychological Association; 2002. p.1-435.
9. Włodarczyk D, Obacz W. Perfectionism, selected demographic and job characteristics as predictors of burnout in operating suite nurses. *Medycyna Pracy*. 2013;64(6):761-773. <http://dx.doi.org/10.13075/mp.5893.2013.0071>.
10. Rice KG, Slaney RB. Clusters of perfectionists: Two studies of emotional adjustment and academic achievement. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*. 2002;35(1):35-48.
11. Ham KA, Kim MO, Choi YO, Cheon SM. Mediation effect of social problem solving ability and job stress in the relationship of teachers' multidimensional perfectionism and happiness. *The Korean Journal of School Psychology*. 2012;9(1):111-132.
12. Poghosyan L, Aiken LH, Sloane DM. 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*. 2009; 46(7):894-902.

13. Kim, WO, Moon SJ, Han, SS. Contingent nurses' burnout and influencing factors. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2010;40(6):882-891.
14. Goddard R, Patton W, Creed P. The importance and place of neuroticism in predicting burnout in employment service case managers. *Journal of Applied Social Psychology*. 2004; 34(2):282-296.
15. Hewitt PL, Flett GL. Perfectionism in the self and social contexts: conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1991;60(3):456-470.
16. Lee JY. The effect of perfectionism on burnout in the elementary school teachers -moderating effect of negative mood regulation expectancies. *The Journal of Child Education*. 2011;20(1):45-59.
17. Kwon SH. The Effects of job characteristics factors, individual perfectionism and efficacy on job burnout: Focused on the cases of national health insurance corporation. *Korean Public Management Review*. 2008;22(4):307-328.
18. Cho H-H, Kang JM. Factors influencing clinical practice burnout in student nurses. *Child Health Nursing Research*. 2017; 23(2):199-206.
19. Slavitt D, Stamps P, Piedmont E, Hasse A. Measurement of work satisfaction among health profession. *Nursing Research*. 1978;27(2):114-120.
20. Namgung HC, Lee YH. Development and validation of the two-dimensional perfectionism scale. *Korean Journal of Clinical Psychology*. 2005;24(4):917-936.
21. Pines A, Aronson E, Kafry D. *Burnout from tedium to personal growth*. New York: A Division of Macmillan Publishing Co. Inc; 1981. p.1-229.
22. Kim SJ. An investigation on the burn-out degree and coping strategies of some clinical nurses working in Seoul. [master's thesis]. Seoul: Catholic University; 2007.
23. Baik DW, Yom YH. Effects of social support and emotional intelligence in the relationship between emotional labor and burnout among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(3):271-280.
24. Kim MJ, Han SS. Comparison of job satisfaction, commitment to organization, nursing organization culture and job experience between national/public hospital nurses and private hospital nurses. *Journal of East-West Nursing Research*, 2007;13(1):22-30.
25. Burnard P, Morrison P, Phillips C. Job satisfaction amongst nurses in an interim secure forensic unit in Wales. *International Journal of Mental Health Nursing*. 1999; 8(1):9-18.
26. Hill AP, Hall HK, Appleton PR, Kozub SA. Perfectionism and burnout in junior elite soccer players: The mediating influence of unconditional self-acceptance. *Psychology of Sport and Exercise*. 2008;9(5):630-644.
27. Kang S, Lee H. Phenomenological study on the experience of labour and burnout among married female nurses. *Women's Studies Review*. 2012;29(29):41-78.
28. Lee Y, Jang S. The effects of work-family conflicts, organizational culture, and supervisor support, on the mental and physical health of married nurses. *Health and Social Welfare Review*. 2013;33(4):397-418.
29. Yom YH, Kim HJ. Effects of compassion satisfaction and social support in the relationship between compassion fatigue and burnout in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2012;42(6):870-878.
30. June KJ, Byun SW. Nurse's burnout research throughout the past 10 years in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(3):305-313.

The Influence of Job Satisfaction and Perfectionism on Burnout in Clinical Nurses *

Lee In Sook¹⁾ · Choi Yoon Jong²⁾ · Kim Kyoung Ja¹⁾

1) Assistant Professor, Department of Nursing, Hannam University

2) Director, Nursing Department, Deajeon Hanmkook Hospital

Purpose: This descriptive study was conducted to identify burnout and factors influencing burnout in clinical nurses. **Methods:** A cross-sectional survey design was conducted by administering a structured questionnaire to 195 nurses working at hospitals, from August to September 2017. This study used scales to measure burnout (20 items), job satisfaction (16 items), and perfectionism (40 items). Data were analyzed using SPSS 22.0, descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and multiple regression analysis. **Results:** Burnout of participants was correlated with job satisfaction and perfectionism. Factors identified to have influence on burnout were job satisfaction ($\beta=-.35$, $p<.001$), perfectionism-fail avoidance ($\beta=.26$, $p=.001$), perceived health status ($\beta=-.26$, $p<.001$), and intention of department relocation ($\beta=-.23$, $p<.001$). The regression model explained approximately 48% of nurses' burnout. **Conclusion:** Based on the results of this study, it is necessary to improve job satisfaction and organizational support to decrease dysfunctional perfectionism that could cause burnout in nurses. It is also necessary to establish a psychological support program in hospitals.

Key words : Nurses, Burnout, Job Satisfactions, Perfectionism

* This research was supported by 2017 Research Fund of the Hannam University.

• Address reprint requests to : Kim, Kyoung Ja
InoBiz park, Department of Nursing
Jeonmin-dong, Yuseoung-gu, Deajon, 34054, Republic of Korea
Tel: 82-42-629-8931 Fax: 82-42-629-8883 E-mail: asteria43@hnu.kr