

## 재독 한국인 간호사들의 사회적 지지, 직무만족도 및 소진과의 관계연구\*

김 란\*\* · 김창숙\*\* · 김영재\*\* · 박인순\*\* · 박명희\*\*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

현재 독일에 남아 있는 한인간호사는 2,400여명으로(간협신보, 2003), 한국과 독일정부의 합의로 1960년대 중반 처음으로 128명의 한국간호사가 독일에 파견되었는데(Vollers, 2002), 그 후 1976년까지 17년간 모두 10,226명에 이르는 간호요원이 대부분 계약기간이 끝난 후 귀국했지만 독일에 머물러 재독 한인사회를 만드는 초석이 되었고 세계화에도 기여했다(박종면, 2002).

현재 유럽의 한국동포의 수는 7만 명에 달하며 이중 약 45%인 3만여 명이 독일에 거주하고 있는데 파독 간호요원이 중심이 되어 유럽에서 최대의 교포사회가 된 것이다. 이들은 이질적 문화와의 접촉에 따르는 관습, 가치관, 사고방식, 행동양식의 충돌과 적응문제는 언어소통의 어려움으로 심화되어 계약사회, 물질사회, 기독교 사회인 독일에서의 면식사회, 인적사회, 유교적 전통에서 성장한 한국여성으로서 난관을 헤쳐나가는 데, 민족적 차별과 냉대로 인한 불화와 마찰에 대한 인내와 고통 등은 심리적 부담을 주었지만 독일사회에 한국의 소개와 여성에 대한 이미지를 심어주는데 기여하였다(정해본, 2002). 국내 간호 면에서도 간호사의

수적부족으로 오는 희소가치에 따라 간호사의 대우가 개선되었으며 상대적으로 간호사의 사회적 지위가 향상되었다(박종면, 2002).

일반적으로 파독된 간호사들은 1년 후 독일어 습득과 독일사회에 대한 파악과 함께 새로운 환경에 적응함으로써 자기 이해와 자기 주장을 전개할 수 있었다(정해본, 2002).

직무만족이란 인간이 일을 통하여 자신이 지닌 능력이나 가능성을 실현하고 그 결과로써 심리적인 성장을 체험했을 때 실감되는 것이며(김은숙, 1994), 조직생활 중 가장 중요한 관심 분야로 직무만족도가 높은 사람은 자신의 직무환경에 대해 매우 긍정적이고 창의적인 태도를 가지고 있고 반면에 직무에 불만이 많은 사람은 직무환경에 대해 부정적인 태도를 갖는다(정진태, 1985). 직업에서 얻는 만족은 자신의 사기를 진작시키고 보다 나은 양질의 서비스를 제공해 줄 수 있는데(김숙녕, 1998), 간호사의 직무만족에 가장 영향을 미치는 요인으로 사회적 지지를 들 수 있다(Norbeck, 1985). 사회적 지지는 개인의 사회적 욕구를 충족시키며 유대 관계를 제공하여 자기의 능력과 적응에 대한 판단을 돕고 환경 내에서 조화 있는 생활을 하여 직무만족을 높일 수 있으며(조광제, 1990), 간호사가 직무에 만족할수록 소진정도는 낮게 경험한다고 했다(이신숙, 1990; 차미숙, 2001). 간호사들은 급변하는 새로운 지식의

\* 본 연구는 조선간호대학 연구비 지원에 의해 이루어졌음.

\*\* 조선간호대학

급증, 복잡한 인간관계와 근무조건, 대상자들의 질적 간호 요구 등은 많은 스트레스를 경험하고 있다. 이런 스트레스를 감당할 수 없는 상태에서 나타나는 직업스트레스의 한 형태가 소진이다. 이러한 소진상태에 대한 완충제로 사회적 지지의 개념이 대두되었다. 즉 사회적 지지는 상황에 노출되는 개인을 신체적, 정신적으로 보호하는 완충 작용을 하는 것으로 보고되고 있다(Kaplan, Cassel 및 Gore, 1977).

이에 본 연구는 현재 독일에서 임상현장에 근무하고 있는 한국인 간호사들의 사회적 지지, 직무만족도, 소진정도를 파악하여 간호사들의 직무만족도를 높이고 소진정도를 감소시켜 간호발전 및 개선을 위한 방안을 찾는 데 도움이 되고자 시도하였다.

## 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 독일에 파견된 한국간호사들을 대상으로 그들이 경험하는 사회적 지지, 직무만족도, 소진정도를 알아보고 관계를 분석하고자 시도되었으며 다음과 같은 구체적인 목적을 갖는다.

- 1) 대상자의 일반적 배경을 파악한다.
- 2) 대상자의 사회적 지지, 직무만족도, 소진정도를 파악한다.
- 3) 일반적 특성에 따른 사회적지지, 직무만족도, 소진정도를 파악한다.
- 4) 대상자의 사회적 지지, 직무만족도, 소진정도와와의 관계를 파악한다.

## 3. 가설

### 제1가설

“사회적지지가 높으면 직무만족도는 높을 것이다”

### 제2가설

“사회적지지가 높으면 소진정도는 낮을 것이다”

### 제3가설

“직무만족도가 높으면 소진정도는 낮을 것이다”

## 4. 용어의 정의

1) 사회적 지지 : 한 개인이 다른 개인이나 단체, 지역사회에 의한 사회적 결속을 통하여 얻는 지지로 본 연구에서는 Norbeck, Lindsey 및 Carrier(1981)가 고안한 사회적 지지도구를 이영란(1982)이 번역하여

사용한 지지의 기능, 지지망 조직, 상실의 영역으로 구성된 척도로 측정한다.

### (1) 지지의 기능

개인간의 상호작용으로 타인에 대한 긍정적 감정, 타인의 행위나 표현에 대한 긍정, 또 타인에 대한 상징적이거나 물질적인 도움 등으로 측정한다.

### (2) 지지망 조직

지지의 크기, 안정성, 효율성 등을 반영하는 것으로 지지를 제공하는 사람들의 수, 관계를 맺는 기간, 접촉 빈도 등으로 측정한다.

### (3) 지지의 상실

지지가 시간이 지남에 따라 변화할 수 있기 때문에 중요한 관계의 상실을 측정하는 것으로 상실의 유무, 상실의 양, 상실의 질 등으로 측정한다.

2) 직무만족도 : 대상자가 현재 종사하고 있는 자신의 직무에 대해 이해옥(1987)이 사용한 24문항 도구로 측정된 값으로, 관련내용은 근무 병원의 봉급, 행정, 상호작용, 전문직, 간호사 의사 관계, 업무요구, 자율성을 포함한다.

3) 소진정도 : 대상자들이 업무상황에서 반복 또는 계속해서 경험하게 되는 업무스트레스로 인해 부정적인 자아개념, 부정적인 업무태도, 환자에 대한 관심소실 등의 현상을 포함하는 신체적, 정서적, 정신적 탈진 상태를 홍근표(1984)가 사용한 21개 문항으로 측정된 것이다.

## II. 문헌 고찰

사회적 지지는 타인과의 상호작용을 통해 신뢰하고 도움을 주며 감정적인 결속으로 이루어진 관계를 뜻하며, 스트레스 상황이 있는 환경에서의 대응을 촉진하고 적응을 돕는 보호적인 역할뿐만 아니라 일상적인 상황에서도 바람직하지 않은 스트레스의 발생 가능성을 줄이고 심리적인 안녕에 기여하는 예방적인 역할을 하는 것으로 확인되어 왔다(조광제, 1990). 즉, 사회적 지지는 한 개인이 다른 개인이나 단체, 지역사회에 의한 사회적 결속을 통하여 얻는 지지를 의미하는 것으로, 그 조직망의 결속과 성격 성분 그리고 상황에 따라 변

할 수 있다고 한다(이해옥, 1987).

Dean과 Lin(1977)은 적절한 사회적 지지는 스트레스 상황에 노출되는 개인을 신체적·정신적으로 보호하는 방패와 완충작용을 함으로써 개인의 위기나 변화시에 적응을 돕는 변수로 작용한다고 보고하였으며, Cook와 Mandrillo(1982)는 사회적 지지를 많이 받는 간호사들이 직무 만족도가 높다고 보고하였으며, 사회적 지지가 직무 만족과 스트레스, 정신적 증상에 완충적 역할을 한다고 하였다. Cook와 Mandrillo(1982)는 동료 직원의 지지가 직무만족도와 높은 상관관계가 있다고 하였고, Pines, Aronson 및 Kafry(1981)와 찍은희(1983)는 소진이 높을수록 업무만족도가 낮다고 하였으며, Dubovsky, Getto, Gross 및 Paley(1977)도 업무와 관련된 지지가 직무만족을 증진시키는 효과적 영향 요인임을 확인하였다. 직무만족도란 개인이 자신의 직무나 경험에 대한 반응이 즐겁고 긍정적인 상태라고 할 수 있는데, 이러한 직무만족도는 개인의 욕구나 동기 등과 같은 심리적 요인과 직무를 둘러싸고 있는 환경적 요인을 포함한 다양한 요인들에 의하여 영향을 받는다 하였다(도복늬, 이애현 및 박성현, 1976). 즉 사회적 지지를 많이 받는 간호사들은 의욕이 고취되고 환자의 질적 간호 향상 및 간호직에 대한 만족도가 높으며 결근 및 이직을 하는 경우가 낮아짐으로써 인력자원의 측면에서 커다란 손실을 예방할 수 있다는 것이다.

간호사의 직무 수행 과정에서 나타나는 계속적인 스트레스는 해소되지 못하고 소진으로 발전하게 되어 환자 간호의 질을 감소시키고 스스로 마저 감당할 수 없어 이직을 초래한다고 한다(Wolf, 1981). 소진이란 계속되는 스트레스에 대처 할 수 없을 때 업무 스트레스의 한 형태로 나타나게 되는데 부정적 자아개념 및 직업적 태도를 갖게 되고 업무 자체에 냉담해지는 것이다(Lanvandro, 1981).

소진이 되지 않게 하는 방법에 대해서는 학자마다 약간씩 주장이 다르나 대부분 긴장된 스스로의 상태를 이완시키고, 타인과 의사소통 하도록 개방하며, 꼭 해야한다고 매달렸던 목표를 포기하거나 누군가에게 의지하기를 가르친다(Shubin, 1978; McConnell, 1982). 이는 소진의 증대 방법 중 사회적 지지가 깊이 관련됨을 시사하는데 누군가에게 지지를 받는다는 것은 개인이 소진에서 회복되거나 예방하는데 도움이 되는 것이다.

Rush(1990)는 소진에서의 회복 방법을 설명하면서 소진회복에는 많은 시간과 타인의 지지가 반드시 필요

한데, 아무리 강한 의지의 사람이라도 스스로 소진 문제를 풀기 어렵기 때문이라고 했다. 즉 회복의 첫 단계는 소진된 스스로를 책임있게 할 수 있도록 지지해주는 어떤 사람을 찾는 일이고, 스스로 지지자를 따르는 것이라고 하여 소진의 증대 방법으로 지지의 중요성을 강조하였다. 즉, 소진과 직무만족도는 서로 상관관계가 있다고 할 수 있다.

Norbeck(1985)는 사회적 지지가 많을수록 직무 만족이 높을 것이라는 가설로 중환자실 간호사를 대상으로 연구하였는데, 이 연구에서 사회적 지지는 인지된 스트레스, 직무 불만족, 심리적 증상과 역 상관관계를 보여 사회적 지지가 많을수록 직무만족이 높을 것이라는 가설이 검증되었다. 홍근표(1984)는 간호사의 소진(burn out)경험에 관한 연구에서, 사회적 지지가 높을수록 소진경험이 적어지며 또한 업무의 스트레스는 적어진다고 하였다.

인간은 타인과의 대인관계를 맺음으로써 친밀감을 유지시키고자 하는 욕구를 가지며 이를 충족시키고 싶어한다. 그러기 때문에 사람은 평생동안 살아온 삶의 방식에 대해 집착하는 경향이 있고, 문화의 변화와 관련된 심리적 스트레스가 많기 때문에 새로운 문화에 적응하기가 더욱 힘이 든다.

Kaplan 등(1977)은 이웃과 고립된 사람들, 소수민족 또는 가족이나 친구 등 친밀한 사회 집단이 없는 사람들에서의 질병 발생 빈도가 친밀한 사회 집단을 가지고 있는 사람들보다 더 높다고 보고하며 사회적 지지의 중요성을 강조하였다.

이상의 문헌을 고찰한 결과 사회적 지지가 직무만족도와 소진정도에 완충 역할을 하는 것으로 나타났으므로 재독 한인 간호사들의 사회적 지지, 직무만족도, 소진정도와 의 상관관계 연구는 간호사의 삶의 질을 높여 줄 수 있는 기초자료로서 매우 의미 있다고 할 수 있다.

### III. 연구 방법

#### 1. 연구대상

독일 노드라인 베스트팔렌 주의 일부 도시에서 간호사로 활동하고 있는 한인간호사를 대상으로 하였다. 질문지가 회수된 75명(68.2%) 중 대답이 불충분한 4부를 제외한 총 71명을 연구대상자로 하였다.

#### 2. 연구도구

연구도구로는 구조화된 질문지를 사용했으며 질문지는 일반적 특성16문항, 사회적 지지측정문항 9개, 직무만족 측정문항 24개, 소진정도 측정문항21개로 총 70문항으로 구성되었다.

#### 1) 사회적 지지 측정도구

Norbeck 외 2인에 의해 개발된 사회적 지지측정도구로 이영란(1982)이 번역하여 사용하였던 것을 본 저자가 간호학 전공 교수 등과 의논하여 사용하였다.

Norbeck의 사회적 측정도구는 1981년에 Norbeck와 그의 동료들이 Kahn에 의한 사회적 지지의 기능에 대한 정의, Barnes의 지지망 조직 이론을 기초로 하여 사회적 지지를 측정하는 도구로서 지지의 기능면, 지지망 조직면, 상실면의 3개의 주요 변수로 구성되며 각 변수는 3개씩의 하위척도를 갖는다.

대상자는 자신에게 중요한 사람을 이름의 약자나 별칭으로 최고 20명까지 지지망 조직수를 열거하고 그 다음 9개의 질문에 답하게 한다. 그 질문에 대해 대상자가 열거한 사람이 각각 얼마나 만족시키는지를 5점 Likert 형 척도로 표시한다.

사회적 지지의 기능면을 측정하기 위해 질문1번에서 6번까지 긍정적 감정, 확인, 도움의 3가지 하위척도마다 2개씩의 질문이 주어진다. '전혀'에 1점을 주고, '아주 많이'는 5점을 준다. 질문 7번과 8번은 지지망 조직의 유용성을 묻는 것으로 질문 7번은 '6개월 이하'에 1점을 주고 '5년 이상'은 5점으로 표시하여 관계 맺는 기간을 나타내고, 질문 8번은 '1년에 1번'이 1점으로 '매일'은 5점으로 접촉빈도를 나타낸다. 질문 9번은 중요한 관계의 상실에 '예, 없는 경우는 '아니오'에 표기하고 '예'에 답한 대상자는 상실한 사람을 열거하고 상실한 사람들이 끼쳤던 영향을 5점 Likert 형 척도로 표시한다.

본 연구에서 검증한 문항분석 신뢰도는 Cronbach  $\alpha = .9386$ 이었다.

#### 2) 직무만족도 측정도구

본 연구의 도구로 Paula 등(1978)에 의해 개발된 도구를 이해옥(1987)이 사전조사를 거쳐 임상간호사에게 사용한 24문항의 직무만족 측정도구를 사용하였다.

직무만족측정은 '항상 그렇다'에 5점 '절대 그렇지 않다'에 1점을 주고, 부정적 문항인 경우 '항상 그렇다'에 1점 '절대 그렇지 않다'에 5점을 주어 5점 Likert형 척도를 사용하였으므로 점수가 높을수록 직무만족도가 높

다는 것을 의미한다.

본 연구에서 검증한 문항분석 신뢰도는 Cronbach  $\alpha = .7581$ 이었다.

#### 3) 소진 측정도구

본 연구의 도구로 Pines 등(1981)이 개발하여 홍근표(1984)가 번역하여 이용한 21문항으로 구성된 도구를 사용하였다.

소진 측정은 소진을 경험한 일이 '없다' 1점 '항상 경험한다' 7점으로 하는 7점 Likert형 척도를 사용하였다. 긍정적인 문항에서는 역환산하여 점수가 높을수록 소진정도가 높다는 것을 의미한다.

본 연구에서 검증한 문항분석 신뢰도는 Cronbach  $\alpha = .9020$ 이었다.

#### 3. 자료수집

자료수집기간은 2000년 10월부터 2001년 1월까지 4개월 간 이었다. 자료수집은 연구자가 독일 체류 시 만난 한국간호사에게 직접 질문지를 배부하거나 우편으로 배부한 후 회수하였다. 총 110부를 배부하여 75부를 회수하여 회수율은 68.2%로 나타났다. 이 중 불완전한 응답을 한 4부를 제외한 71부를 본 연구분석에 사용하였다.

#### 4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS를 사용하여 분석하였다.

일반적 특성은 실수와 백분율을 산출하였고, 사회적 지지, 직무만족도, 소진정도는 평균과 표준편차 등을 사용하여 분석하였다. 일반적 특성과 제변수와의 관계는 T-test와 ANOVA로 비교하고 변수간의 상관성과 가설 검증은 Pearson's Correlation Coefficients를 이용하여 분석하였다.

#### 5. 연구의 한계

본 연구 대상을 독일 내 일부 지역에 근무하는 한국인 간호사들을 연구자가 임의로 선택하였으므로 그 결과를 독일 내의 한국인 간호사 전체에 확대 할 경우는 신중을 기할 필요가 있다.

### IV. 연구 결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적인 특성으로 연령, 결혼여부, 종교, 교육정도, 독일거주 년 수, 의사소통 정도, 의의 있다고 생각 한 점, 간호직을 택한 동기를 조사하였다<표 1 참조>.

연령분포는 최저 38세에서 최고 65세로 평균연령이 50.3세 이었다. 결혼상태는 기혼이 88.7%로 대부분을 차지했다. 최종학력은 간호학교가 59.2%, 독일 내 간호학교출신이 4.2% 이었다. 종교는 기독교 62.5%, 천주교 26.6%, 불교10.9% 순으로, 대상자의 88.7%에서 종교가 살아가는데 영향을 준다고 하였다. 독일에

거주한 년 수는 26~30년이 69.0%로 가장 많았다. 간호사 경력은 26~30년이 50.7%로 가장 많았고, 현재 근무하고 있는 병원에서 21년 이상 근무하고 있는 대상자가 55%이었다. 대상자의 현 직위는 67.6%로 일반간호사가 가장 많았고 책임간호사 및 수간호사가 각각 11.3%, 간호조무사 8.5%, 감독간호사 1.4%로 나타났다. 현 근무지는 양로원이 33.8%, 나머지 66.3%는 병원의 외과, 내과, 정신과, 산부인과, 소아과 병동과 수술실, 응급실, 중환자실 등으로 나타났다. 근무부서 이동 경험은 74.6%에서 '거의 없다'고 응답했다. 이동이 있었을 때는 67.6%에서 '자의'로 이동한 것으로 나타났다. 근무예정기간에 대해서는 '필요한 기간까지 하겠다'(57.7%), '가능한 오래 하겠다' (23.9%),

<표 1> 대상자의 일반적 특성 (N=71)

특성	구분	실수	백분율
연령	45세이하	5	7.0
	46~50세	43	60.6
	51~55세	14	19.7
	56~65세	9	12.7
결혼 상태	미혼	1	1.4
	기혼	63	88.7
	별거	1	1.4
	이혼	2	2.8
종교	사별	4	5.6
	유	61	85.9
	무	10	14.1
독일 거주 년 수	20년이하	5	7.0
	21~25년	10	14.1
	26~30년	52	73.2
	31~35년	2	2.8
	36년 이상	2	2.8
최종 학력	간호학교	42	59.2
	간호전문대학	11	15.5
	간호학과	2	2.8
	간호학원	13	18.3
	독일간호학교	3	4.2
간호사 경력	20년이하	9	12.7
	21~25년	7	9.9
	26~30년	36	50.7
	31~35년	14	19.7
	36년 이상	5	7.0
현재병원 근무 년 수	10년 이하	18	25.4
	11~20년	14	19.7
	21~25년	17	23.9
	26~30년	21	29.6
31년 이상	31년 이상	1	1.4
	일반간호사	48	67.6
	책임간호사	8	11.3
	수간호사	8	11.3
현재 직위	감독간호사	1	1.4
	간호조무사	6	8.5

<표 1>대상자의 일반적 특성<계속>

특성	구분	실수	백분율	
현재근무 부서	내과병동	11	15.5	
	외과병동	11	15.5	
부서	산부인과병동	6	8.5	
	소아과병동	1	1.4	
	정신과병동	7	9.9	
	중환자실	2	2.8	
	응급실	1	1.4	
	수술실	8	11.3	
기타-양로원	기타-양로원	24	33.8	
	근무 예정기간	연급 탈 때까지 할 것이다	3	4.2
		가능한 오래하겠다	17	23.9
		필요한 기간까지 할 것이다	41	57.7
		가능한 빨리 그만 두겠다	9	12.7
모르겠다	1	1.4		
종교가 삶에 미치는 영향	전 생활 영역에 준다	26	36.6	
	생활의 많은 부분에 준다	27	38.0	
	조금 준다	10	14.1	
의사소통 정도	별로 주지 않는다	5	7.0	
	전혀주지 않는다	3	4.2	
	아주 잘 한다	12	16.9	
잘 한다	잘 한다	27	38.0	
	보통이다	28	39.4	
	부족하다	4	5.6	
근무부서 이동 경험	너무 잦다	1	1.4	
	잦다	3	4.2	
	보통	13	18.3	
이동이 있을 때	거의 없다	54	76.1	
	해당 없음	6	8.5	
	자의	48	67.6	
	자의반 타의반	9	12.7	
타의	타의	8	11.3	
	간호직이	23	32.4	
	의의있다고 생각한 점	26	36.6	
의의있다고 생각한 점	지적요구가 생긴다	1	1.4	
	경제적 보장이 된다	17	23.9	
	간호사에 대한 사회인식이 좋다	4	5.6	

'가능한 빨리 그만두겠다'(12.7%), '연금 탈 때까지 하겠다'(4.2%)순으로 나타났다. 대상자가 지각하는 의사 소통 정도에 대해서는 대부분이 보통 이상으로 답했고(94.3%), '부족하다'고 답한 경우는 5.6%이었다. 대상자가 간호직을 의미있다고 생각한 점에는 '보람있는 일이다(36.6%)', '남을 돕는 일이다'(32.4%), '경제적 보장이 된다'(23.9%) 순으로 응답했다.

간호직을 택한 동기는 응답자의 41.4%가 '해외에 나가기 위해', '주위 사람들의 권유 때문'(37.1%), '남을 돕고 싶은 마음에서'(32.9%), '취업이 보장된다는 생각으로'(27.1%), '간호사에 대한 동경으로'(21.4%), '어쩌다 간호학을 하게 된 경우'(8.6%) 순으로 나타났다<표 2 참조>.

<표 2> 대상자의 간호직을 택한 동기

문항	응답 수	비율(%)	
남을 돕고 싶은 마음에서	23	19.5	32.9
주위 사람들의 권유 때문	26	22.0	37.1
해외에 나가기 위해	29	24.6	41.4
간호사에 대한 동경 때문	15	12.7	21.4
어쩌다 간호학을 하게 됨	6	5.1	8.6
취업이 보장된다는 생각으로	19	16.1	27.1
	118	100.0	168.6

\*다중응답임

## 2. 사회적지지, 직무만족도, 소진

### 1) 사회적 지지의 형태와 정도

대상자의 사회적 지지의 형태는 전체 지지망 형태의 19.4%가 배우자, 가족이나 친척 18.1%, 친구 17.3%, 이웃 14.4%, 학교동료 11.1% 순으로 나타났다<표3참조>. 대상자의 사회적 지지도는 전체 점수 264.79, 표준편차 184.57로 나타났다<표4 참조>.

사회적 지지도를 기능면, 조직면, 상실면의 3분야로 구분하여 분석해 보았다.

지지의 기능면을 다시 3개의 하위척도로 구분해 보면 '긍정적 감정'에서 점수 범위가 7~201, 평균 64.43, '확인'에서 범위 6~200, 평균 64.19, '도움'에서 범위 6~166, 평균 54.0으로 개인에 따라 지지도가 다양함을 알 수 있었으며, 전체 점수는 182.62이었다.

지지의 조직면은 지지망 수의 범위 1~20, 평균 8.48, 관계 맺은 기간 범위 4~100, 평균 40.23, 접촉빈도 범위 5~140, 평균 31.28이었으며, 전체점수

는 79.99이었다.

지지의 상실면은 유효 응답자 중 18명(27.3%)이 지지망을 상실한 적이 있으며 상실의 양의 범위는 1~7로 평균 1.67이었다. 상실에 대한 질적인 점수범위는 3~24, 평균 7.0이었으며, 전체점수는 8.67이었다.

<표 3> 대상자의 사회적지지 제공자

지지망의 형태	빈도	백분율 (%)
배우자(애인)	47	19.4
가족이나 친척	44	18.1
친구	42	17.3
건강제공자	20	8.2
이웃	35	14.4
상담자	4	1.6
성직자	14	5.8
학교동료	27	11.1
기타	10	4.1
지지망의 총수	243	100

<표 4> 대상자의 사회적지지 점수

사회적 지지도	측정치	점수범위	평균평점	표준편차
		최소치~최대치		
기능면				
긍정적 감정		7~201	64.43	47.33
확인		6~200	64.19	47.89
도움		6~166	54.00	39.99
계		19~511	182.62	131.72
조직면				
조직망 수		1~20	8.48	5.88
관계 맺은 기간		4~100	40.23	28.53
접촉빈도		5~140	31.29	23.36
계		11~196	79.99	53.23
상실면				
상실의 유무		0~1	.27	.45
상실의 양		1~7	1.67	1.57
상실의 질		3~24	7.00	5.94
계		4~31	8.67	7.46
전체				
사회적 지지도		31~700	264.79	184.57

### 2)영역별 직무만족도

대상자의 직무만족도는 평점 79.87 표준편차 8.63으로 최소63점에서 최고102점의 분포를 보였다. 최대 평점 5점에 대해 전체 직무만족도의 평균치는 3.33점을 나타냈으며 이를 영역별로 보면 상호작용 3.71점, 간호사와 의사와의 관계 3.56점, 자율성 3.44점, 전문

직 위치 3.44점, 봉급 3.30점, 업무요구3.03점, 행정 2.90점의 순서로 만족도를 나타냈다<표 5참조>.

<표 5> 직무만족도의 각 영역별 점수 (N=71)

직무만족	문항수 (A)	최대평점 (A*5)	실평점 (B)	평균평점 (B/A)
상호작용	2	10	7.42	3.71
간호사-의사관계	3	15	10.69	3.56
자율성	3	15	10.32	3.44
전문직위치	7	35	24.06	3.44
봉급	2	10	6.59	3.30
업무요구	4	20	12.10	3.03
행정	3	15	8.69	2.90
계	24	120	79.87	3.33

### 3)영역별 소진정도

대상자의 소진정도는 평균 61.63, 표준편차 17.89로 최소 31점에서 최대 122점의 분포를 보였다. 최대 평점 7점에 대해 전체 소진정도의 평균치는 2.94점으로 비교적 소진정도가 낮은 것으로, 영역별로 보면 신체적 탈진 3.29점, 정서적 탈진 3.00점, 정신적 탈진 2.52점 순으로 나타났다<표 6참조>.

<표 6> 소진정도의 각 영역별 점수

소진정도	문항수 (A)	최대평점 (A*7)	실평점 (B)	평균평점 (B/A)
신체적 탈진	7	49	23.042	3.292
정신적 탈진	7	49	17.620	2.517
정서적 탈진	7	49	20.972	2.996
계	21	147	61.634	2.935

### 3. 일반적 특성에 따른 사회적지지, 직무만족도, 소진정도<표 7참조>

사회적 지지는 종교( $t=2.783, p<.05$ )와 현재 병원 근무 년 수( $F=2.594, p<.05$ )에서 유의한 관계를 보여 종교가 있는 경우와 병원 근무 년 수가 간호사의 사회적 지지도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직무만족도는 간호직이 의의 있다고 생각하는 관점에 따라 차이가 있었으며( $F=4.977, p<.001$ ) '남을 돕는다', '보람 있는 일이다'에서 유의하게 높았다.

소진정도는 근무예정기간( $F=4.113, p<.001$ ), 근무 부서 이동이 있을 때( $F=2.593, p<.05$ ), 간호직이 의의 있다고 생각한 점에 따라( $F=3.785, p<.001$ ) 유의하였다.

### 4. 가설검증

사회적 지지와 직무만족도, 소진정도와와의 관계를 규명하기 위해 설정한 가설을 검증한 결과는 다음과 같다 <표8 참조>.

#### 제1가설

“사회적지지가 높으면 직무만족도는 높을 것이다”는  $r=.278, P<.05$ 수준에서 지지되었다. 특히 사회적지지 중 기능면과 직무만족도는 상관관계를 보여 기능면이 높을수록 직무만족도는 높은 것으로 나타났다 ( $r=.305, P<.05$ ).

#### 제2가설

“사회적지지가 높으면 소진정도는 낮을 것이다”는  $r=-.342, P<.01$ 수준에서 지지되었다. 즉 사회적지지도와 소진정도간에는 통계적으로 유의한 역 상관관계를 나타내 간호사의 사회적지지도가 높을수록 소진정도는 낮아진다고 할 수 있다.

#### 제3가설

“직무만족도가 높으면 소진정도는 낮을 것이다”는  $r=-.478, P<.01$  수준에서 지지되었다. 즉 직무만족도와 소진정도간에 통계적으로 유의한 역 상관관계를 나타내 간호사의 직무만족도가 높을수록 소진정도는 낮아진다고 할 수 있다.

## V. 논 의

본 연구에서 대상자의 사회적 지지망 형태는 배우자· 애인, 가족· 친척, 친구, 이웃, 학교동료 순으로 나타났다. 이 결과는 이해옥(1987), 류춘지(1991)의 연구에서 가족· 친척, 친구에서 특히 높게 나타난 결과와 차이를 보이는 것으로 오랫동안의 해외거주로 인한 생활양식과 사고방식의 변화로 생각된다.

사회적 지지도의 전체점수는 264.79점으로 이해옥(1987)의 연구결과(323.859점)나 류춘지(1991)의 결과(419.82점)에서 보다는 낮았지만 Norbeck(1985)의 243.5점보다는 약간 높았다.

이를 다시 구분해서, 지지의 기능면을 보면 '긍정적 감정'의 평균 64.43점, '확인'의 평균 64.19점, '도움'의 평균 54.00점, 전체점수 182.62점으로 이영란(1982)의 195.42점, 이해옥(1987)의 254.13점, 류

일반적 특성과 제 변수와의 관계

	사회적지지			직무만족도			소진		
	평균	표준편차	F or t값	평균	표준편차	F or t값	평균	표준편차	F or t값
	154.50	44.67	0.862	85.0	9.85	0.681	57.80	25.33	1.076
	312.61	193.71		79.60	8.62		61.21	16.76	
	171.79	138.93		79.36	9.24		65.21	21.66	
	256.56	186.32		79.11	7.49		60.22	14.36	
	567.00	.	0.730	73.00	.	0.718	85.00	.	0.552
	258.39	181.11		79.59	8.63		61.22	17.56	
	204.00	.		83.00	.		49.00	.	
	179.00	166.88		82.50	4.95		71.00	42.43	
	338.50	246.11		84.00	11.89		60.75	13.87	
	280.68	190.81	2.783*	79.72	8.50	-0.364	60.93	15.36	-0.515
	165.89	97.26		80.80	9.80		65.90	29.86	
	90.00	57.17	1.678	80.80	5.26	1.602	69.60	19.77	0.643
	295.80	206.36		85.80	10.46		57.30	18.65	
	272.91	176.82		78.08	7.40		63.25	17.27	
	189.00	16.97		92.50	13.44		35.50	.71	
	344.00	435.58		82.00	16.97		47.50	9.19	
	270.23	172.08	0.105	78.21	8.09	1.371	61.38	14.99	0.684
학	246.60	186.89		84.00	7.39		57.64	13.00	
	330.00	255.97		77.50	0.71		76.00	31.11	
	251.27	248.58		81.00	9.70		65.23	26.64	
교	256.00	111.72		84.67	15.04		55.00	23.58	
	187.00	228.05	0.644	80.22	5.97	0.737	62.22	18.44	0.526
	297.90	238.02		82.20	11.41		54.40	12.83	
	274.97	158.91		79.42	8.69		64.47	20.04	
	285.73	191.15		79.67	7.92		57.75	13.44	
	78.00	52.33		76.50	13.44		64.50	17.68	
	217.75	217.98	2.594*	81.33	7.25	1.493	59.11	16.21	0.441
	344.62	216.60		81.43	9.18		63.86	18.88	
	263.56	153.92		79.41	9.77		56.82	13.51	
	254.00	153.66		78.19	8.76		65.90	21.65	
	204.00	.		75.00	.		68.00	.	
	234.48	171.34	2.045	78.69	7.26	1.600	62.71	19.63	0.364
	360.00	187.24		81.63	11.62		59.25	11.94	
	399.88	178.85		79.63	9.47		63.63	16.12	
	146.00	.		78.00	.		51.00	.	
	231.50	226.73		87.67	11.78		55.33	14.00	

춘지(1991)의 302.55점에 비해 낮은 점수지만 Norbeck(1985)의 135.6에 비하면 높은 점수였다.

지지망의 조직면에서 지지망 수 평균 8.48, 관계 맺은 기간의 평균 40.23, 접촉빈도의 평균 31.28으로, 이해옥(1987)과 류춘지(1991)의 결과와 비교해 볼 때 모두 낮은 점수였으며, 조직면의 전체점수(79.99점)는 이해옥(1987)의 결과(101.4점), 류춘지(1991)의 결과(117.27)에 비해 낮은 점수이나 Norbeck(1985)의 결과(56.3)에 비해서는 높았다.

지지의 상실면을 이해옥(1987)의 결과(21.1%, 7.82)와 비교하여 살펴봤을 때 본 연구 대상자의 지지망 상실은

더 높고 평균점수는 약간 낮게 나타났는데, 이러한 결과는 대상자의 연령이 대체적으로 높기 때문으로 사료된다.

직무만족도는 5점 만점에 평균 3.33점으로 나타나, 국내 간호사를 대상으로 한 여러 연구(이해옥, 1987; 김조자와 박지원, 1988; 이신숙, 1990; 송명숙, 1997; 최은영과 김건호, 2000; 이상희와 김순례, 2000; 황희선과 홍미순, 2001)의 결과보다 높았고 간호장교를 대상으로 조사한 김순규(1986)의 결과(3.36점)와는 비슷하였다. 이러한 결과는 대상자의 현재 병원근무 년 수와 경력이 많고 부서 이동이 거의 없어서, 직업적으로 안정되어 있고 전문성을 발휘할 수 있어 개



<표 7> 대상자의 일반적 특성과 제 변수와의 관계>(계속)

현재 근무 부서	내과병동	223.40	229.52	0.574	80.36	8.65	0.605	64.55	18.63	0.541
	외과병동	340.20	168.71		81.00	10.63		62.73	14.21	
	산부인과병동	363.20	196.16		81.33	7.99		51.00	11.85	
	소아과병동	146.00	.		78.00	.		51.00	.	
	정신과병동	231.50	109.69		82.29	9.88		57.29	22.05	
	중환자실	229.00	110.31		76.50	.71		61.50	4.95	
	응급실	158.00	.		94.00	.		47.00	.	
	수술실	275.14	174.07		79.13	9.30		62.13	14.49	
기타-양로원	247.04	199.63		78.08	7.92		64.63	21.19		
근무 예정 기간		263.47	182.44	1.070	83.18	8.96	2.494	51.35	11.90	4.113**
	연급 탈 때까지 할 것이다	275.54	187.58							
	가능한 오래하겠다				79.56	7.92		63.83	16.04	
	필요한 기간까지 할 것이다	196.29	196.53							
	가능한 빨리 그만 두겠다	567.00	.		73.78	6.08		73.44	24.01	
종교가 삶에 미치는 영향					73.00	.		85.00	.	
		190.67	12.34		86.00	14.73		46.67	19.35	
	전 생활 영역에 준다	324.25	217.10	1.593	83.35	8.86	2.463	57.88	17.06	1.341
	생활의 많은 부분에 준다	242.58	153.21		77.48	7.18		60.22	14.86	
	조금 준다	214.38	143.04		76.90	8.29		65.90	11.69	
의사 소통 정도	별로 주지 않는다	283.00	220.35		77.40	6.80		72.80	31.89	
	전혀 주지 않는다	91.67	74.87		85.33	14.57		74.00	34.60	
	아주 잘 한다	239.25	205.82	1.900	83.08	10.26	1.144	69.25	25.45	1.129
	잘 한다	324.23	198.48		80.15	8.23		61.04	14.53	
	보통이다	232.74	154.52		78.96	8.38		60.21	17.90	
근무 부서 이동 경험	부족하다	139.25	77.0		74.75	6.90		52.75	4.19	
	너무 잦다	235.00	.	1.121	83.00	.	0.702	63.00	.	1.079
	찾다	32.00	1.41		73.00	7.94		79.67	37.23	
	보통이다	265.64	196.81		80.54	8.01		61.54	19.30	
	거의 없다	274.31	183.25		80.03	8.85		60.61	16.32	
이동이 있을 때	해당 없음	128.40	63.11	1.597	73.33	9.42	1.290	54.50	14.10	2.593*
	자의	261.95	178.58		80.63	8.30		64.85	19.06	
	자의만 타의만	275.88	242.18		80.00	7.25		63.50	14.48	
	타의	354.50	178.79		73.33	9.42		47.56	5.57	
		237.09	153.28	0.460	82.87		9.22	55.00	13.10	3.785**
간호직이 의미있고 한 점	남을 돕는다	293.88	209.93		49.77**			62.65	19.57	
	보람있는 일이다	192.00	.		82.27	6.99		58.00	.	
	지적요구가 생긴다				78.00	.			.	
	경제적 보장이 된다	279.67	193.65		74.47	7.05		62.71	13.88	
	간호사에 대한 사회인식이 좋다	185.00	204.18		70.50	6.14		89.50	24.37	

\*p<.05, \*\*p<.001

인의 성취감이 높기 때문으로 생각된다.

직무만족도를 영역별로 보면 상호작용, 간호사-의사 관계, 자율성, 전문직 위치, 봉급 등에서 대부분 만족한 것으로 나타났다. 이런 결과는 김조자와 박지원(1988), 송명숙(1997)과 최은영과 김건호(2000)의 결과에서 봉급에 대한 만족도가 가장 낮게 나타난 것과

비교되는 것으로, 파독 간호사들은 표준고용계약서에 따라 월 최저 임금이 보장되어 있기 때문에 봉급에 대한 만족도가 높은 것으로 생각된다. 그러므로 간호사의 직무만족도 증대를 위해 보수측면에서 각 근무형태의 특수성을 인정하는 합당한 대우와 업무특성에 따른 각종 수당지급과 정도 등에 대한 개선이 필요하다고 사료

<표 8> 대상자의 사회적지지, 직무만족도, 소진 정도의 상관관계

	사회적지지의			사회적지지도	직무만족도	소진정도
	기능면	조직면	상실면			
사회적 지지의						
기능면						
조직면	.951**					
상실면	.213	.068				
사회적 지지도	.996**	.972**	.210			
직무만족도	.305*	.215	-.201	.278*		
소진정도	.352**	-.320*	.191	-.324**	-.478**	

\* 상관계수는 0.05수준에서 유의

\*\* 상관계수는 0.01수준에서 유의

된다.

본 연구 대상자들이 지각한 소진경험정도는 최대 평점 7점에 대해 평균치는 2.935점으로, Pines(1981)에 의하면 평균 2-3점이면 그런 대로 업무생활을 잘하는 것으로 볼 수 있으나 솔직한 응답을 하였는지 검토해볼 필요가 있다고 하였다. 이 점수는 미국간호사와 이스라엘 간호사의 소진을 비교 연구한 Pines와 Kanner(1982)의 결과나 임상간호사를 대상으로 연구한 홍근표(1984), 이해옥(1987), 류춘지(1991), 송명숙(1997)의 결과보다는 낮았으며 픽은희(1983), 김화실(1984)의 결과보다는 약간 높았고, 이신숙(1990)의 결과와는 거의 비슷하게 나타났다. 각 영역별로 보면 신체적 탈진에서 가장 높게 나타났고 정신적 탈진에서 가장 낮게 나타났다. 이 결과는 홍근표(1984), 송말순(1985), 신혜숙(1986), 이해옥(1987), 송명숙(1997)의 연구에서 신체적 탈진이 가장 높게 나타난 결과와 유사했다.

일반적 특성과 사회적 지지정도와의 관계를 살펴보면 이해옥(1987)의 연구에서는 종교에서만 유의한 차이를 나타냈고 류춘지(1991), 이상희와 김순례(2000)의 연구결과는 일반적 특성에서 모두 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나, 본 연구에서는 종교, 병원근무년 수에서 유의한 차이가 있었다.

일반적 특성과 직무만족도와의 관계에서는 간호직이 의의 있다고 생각하는 점에서만 유의한 차이를 나타냈는데, 픽은희(1983)는 병원, 연령, 결혼상태, 최종학력, 간호사 경력, 근무병동, 현 병동에서의 근무경력, 직위, 간호직에 종사할 예정기간, 간호직을 택한 동기에서, 이해옥(1987)은 종교와 결혼여부에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 일반적 특성에 따른 소진정도는 근무예정기간, 근무 부서 이동이 있을 때, 간호직이 의의 있다고 생각한 점에 따라 유의한 차이를 나타냈다. 이와 같은 결과는 이해옥(1987)의 결과에서

종교, 결혼여부, 경력에서 유의한 차이를 보인 것과는 상이하였고, 류춘지(1991)의 결과에서 연령, 간호직에 종사 예정기간, 현 근무병동에서 유의한 차이가 있게 나타나 본 연구와는 근무예정기간에서만 일치하였다.

본 연구에서 사회적지지 정도와 직무만족도와의 관계는 통계적으로 유의한 상관관계를 나타냈다. 이 결과는 이해옥(1987)의 연구결과와는 상반됐으나 Norbeck(1985), 조광제(1990), 이상희와 김순례(2000)의 결과와는 일치하였다.

본 연구에서 사회적지지와 소진정도와의 관계는 통계적으로 유의한 역 상관관계를 보여 홍근표(1984), 조광제(1990)의 결과와는 유사하였고, 사회적 지지와 소진 정도가 상관관계가 없게 나타난 이해옥(1987)의 연구와는 상반된 결과를 보였다.

직무만족도와 소진정도와의 관계는 통계적으로 유의한 역 상관관계로 나타났다. 이 결과는 픽은희(1983), 이해옥(1987), 이신숙(1990), 송명숙(1997), 차미숙(2001)의 결과와도 일치하여, 간호직에 대한만족도가 높을 수록 소진정도는 낮을 것이라는 것을 재확인해 주었다.

## VI. 결 론

본 연구는 독일에서 간호사로 활동하고 있는 한국인 간호사들의 사회적 지지도, 직무만족도, 소진정도와 상관성을 살펴보고자 시도되었다. 연구대상은 독일 일부 지역 한국인 간호사 71명으로 자료수집기간은 2000년 10월부터 2001년 1월까지 4개월 간 이었다. 구조화된 사회적 지지 측정도구, 직무만족도 측정도구, 소진 측정도구를 사용하여 수집된 자료는 SPSS프로그램을 이용하여 분석하였으며 주요 연구결과는 다음과 같다.

1. 일반적 특성에서 나타난 연구대상자의 연령분포는

최저 38세에서 최고 65세로 평균연령 이 50.3세 이었다. 결혼상태는 기혼이 88.7%이었고 최종학력은 간호학도가 59.2% 이었다. 85.9%에서 종교가 있었으며, 88.7%가 종교가 살아가는데 영향을 준다고 하였다. 독일에 거주한 햇수는 26~30년이 69.0%, 간호사 경력은 26~30년이 50.7%로 가장 많았다. 대상자의 55%가 현재 병원에서 21년 이상 근무하고 있었고, 현 직위는 일반간호사가 67.6%로 가장 많았고 책임간호사 및 수간호사가 각각 11.3%, 간호조무사 8.5%, 감독간호사 1.4% 이었다.

2. 사회적 지지를 측정한 결과 평균 8-9명의 사회적 지지자들을 가지고 있었으며 배우자가 19.4%로 가장 많았다. 사회적 지지도의 전체 점수는 264.79점이었으며, 이를 다시 구분해서 조사한 결과 지지의 기능면은 전체점수 182.62, 지지의 조직면은 전체점수 79.99, 지지의 상실면은 전체 점수 8.67점으로 나타났다. 일반적 특성과 사회적 지지정도와의 관계는 종교가 있는 경우( $t=2.783$ ,  $p<.05$ )와 병원근무 년 수( $F=2.594$ ,  $p<.05$ )에서 유의한 차이를 나타냈다.
3. 직무만족 점수는 5점 만점에서 평균 3.33점으로 상호작용 3.71점, 간호사와 의사와의 관계 3.56점, 자율성 3.44점, 전문직 위치 3.44점, 봉급 3.30점, 업무요구 3.03점, 행정 2.90점의 순이었다. 일반적 특성과 직무만족도와의 관계는 간호직이 의의 있다고 생각하는 점( $F=4.977$ ,  $p<.001$ )에서 유의한 차이를 나타냈다
4. 소진정도 점수는 최대 평점 7점에 대해 평균치는 2.94점으로 , 영역별로 보면 신체적 탈진 3.29점, 정서적 탈진 3.00점, 정신적 탈진 2.52점 순이었다. 일반적 특성에 따른 소진 정도는 근무예정기간 ( $F=4.113$ ,  $p<.001$ ), 근무 부서 이동이 있을 때 ( $F=2.593$ ,  $p<.05$ ), 간호직이 의의 있다고 생각한 점( $F=3.789$ ,  $p<.001$ )에 따라 유의한 차이를 나타냈다.
5. 사회적 지지와 직무만족도와의 관계에서는 사회적 지지가 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다( $r=.278$ ,  $p<.05$ ). 사회적 지지도와 소진정도와의 관계에서는 사회적 지지가 높을수록 소진정도는 낮게 나타났다( $r=-.342$ ,  $p<.01$ ). 직무만족도와 소진정도와의 관계는 직무만족도가 높을수록 소진정도는 낮게 나타났다( $r=-.478$ ,  $p<.01$ ).

이상의 결과에서 재독 한인 간호사들의 사회적 지지가 직무만족과 소진정도에 영향을 미치고, 직무만족도가 소진에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 간호사들의 직무만족을 높이기 위해 사회적 지지의 역할을 정확히 파악하여 지지를 증진시킬 수 있는 방안을 모색하고 소진을 조정, 예방할 수 있는 연구가 필요하다고 하겠다.

## 참 고 문 헌

- 간협신보 (제 1253호). '백덕심 베를린지회장, 김의숙 회장 예방' 2003. 6.12.
- 김숙영 (1998). *대학부속병원 간호사의 직무만족도에 관한 연구*. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김순규 (1986). *일반간호장교가 인지하는 감독간호장교의 리더쉽유형과 일반간호장교의 소진경험정도 및 직무만족도에 관한 연구*. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김은숙 (1994). *간호사의 직무만족도와 이직 의사에 관한 연구*. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김조자, 박지원 (1988). *일 대학병원 간호사의 직업만족도와 그에 관련된 요인 조사 연구*. *간호학회지*, 18(1), 5-18.
- 김화실 (1984). *수간호사의 리더쉽 유형과 간호원의 소진 경험*. 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문
- 도복늬, 이애현, 박성연 (1976). *한국간호교육의 문제점과 개선을 위한 연구(II)*. *중앙의학*, 31(1), 89-100.
- 류춘지 (1991). *종합병원 간호사의 사회적 지지도와 스트레스 및 소진 정도와의 상관관계 연구*. 충남대학교 교육대학원 석사학위 논문
- 박종면 (2002). *간호사 파독의 배경과 전개*. *대한간호*, 41(3), 8-9.
- 송말순 (1985). *수술실 간호원의 역할스트레스, 소진경험정도와의 연구*. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 송명숙 (1997). *신장실 간호사의 직무만족도와 소진경험 정도와의 관계*. 고신대 보건대학원 석사학위논문.
- 신혜숙 (1986). *임상간호원의 역할지각과 소진경험과의 상관관계 연구*. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 이상희, 김순례(2000). *서울시 보건소 간호사의 사회적 지지도와 직무만족도*. *한국산업간호학회지*, 9(1), 62-71.
- 이신숙 (1990). *간호사가 인정한 수간호사의 리더쉽*

- 유형에 따른 간호사의 직무만족도와 소진 경험정도 간의 상관연구. 충남대학교 석사학위논문.
- 이영란 (1982). 사회적 지지와 건강상태와의 상관관계에 관한 일 연구. 간호대생을 중심으로 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 이해옥 (1987). 임상간호사의 사회적 지지도와 직업만족도 및 소진정도와와의 상관관계 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 정진태 (1985). 조직구성원의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 고려대학교 경영대학원 석사학위 논문.
- 정해본 (2002). 간호사 파독이 세계화와 경제적 측면에 끼친 영향. *대한간호*, 41(3), 12-13.
- 조광재 (1990). 간호사의 직무만족도와 사회적 지지도의 상관관계. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 차미숙 (2001). 대학병원간호사의 직무만족도와 소진 경험정도의 상관관계연구. 조선대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 최은영, 김건효 (2000). 신장실 간호사의 전문직 자아 개념, 자기 효능감과 직무만족도에 관한 연구. *성인간호학회지*, 12(3), 345-355.
- 픽은희 (1983). 간호원의 소진경험 정도와 업무만족도 간의 상관연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 홍근표 (1984). 간호사의 소진 경험에 관한 분석적 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 황희선, 홍미순 (2001). 중환자실 간호사와 일반병동 간호사의 역할갈등과 직무만족도 비교. *간호과학논집*, 6(1), 51-66.
- Cook, C. B., & Mandrillo, M. (1982). Perceived stress & situational support. *Nursing Management*, 12(11), 14-16.
- Dean, A., & Lin, N. (1977). The stress-buffering role of social support ; problems and prospects for systematic investigation. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 165(6), 403-417.
- Dubovsky, S. L., Getto, C. J., Gross, S. A., Paley, A. (1977). Impact on nursing care and mortality psychiatrists on the coronary care unit. *Psychosomatic*, 18, 18-27.
- Kaplan, B. H., Cassel, J. C, Gore, S. (1977). Social support and health. *Medical care*, 15, May, 47-58.
- Lanvandro, R. (1981). Nurse burnout : What can we learn. *The Journal of nursing Administration*, Nov-Dec, 17-18.
- McConnell, E. A. (1982). *Burnout in the Nursing Profession*. St. Louis ; The C. V. Mosby Co.
- Norbeck, J. S. (1985). Type and sources of social support for managing job stress in critical care nursing. *Nursing Research*, 34(4), 225-230.
- Norbeck, J. S., Lindsey, A. M., & Carrieri, V. L. (1981). The development of an instrument to measure social support. *Nursing Research*, 30(5), 264-269.
- Norbeck, J. S., Lindsey, A. M., & Carrieri, V. L. (1983). Further development of the Norbeck Social Support Questionnaire: Normative data and validity testing. *Nursing Research*, 32(1), 4-9.
- Pines, A. M., & Kanner, A. D. (1982). Nurses' burnout : Lack of positive conditions & presence of negative conditions as two independent sources of stress. *Journal of Psychiatric Nursing & Mental Health Science*, 20(8), 32
- Pines, A. M., & Aronson, E., & Kafry, D. (1981). *Burn-out from Tedium to Personal Growth*. New York : A Division of Macmillan publishing Co., 17-222.
- Rush, M. D. (1990). Recovering from burnout. *Journal of Christian Nursing*, Winter, 24-27.
- Shubin, S. (1978). Burn-out ; The Professional hazard you face in nursing. *Nursing*, 8(7), 22-27.
- Vollers, C. (1997). 간호사 파독이 정치·외교적 측면에 끼친 영향. *대한간호*, 41(3), 10-11.
- Wolf, G. A. (1981). Nursing turnover ; some causes of solution. *Nursing outlook*, Apr, 233-23.

## A Study of the Relationship between Social Support, Job Satisfaction and Burn-out Levels of Korean Nurses in Germany

*Kim, Ran\* · Kim, Chang Sook\**

*Kim, Young Jae\* · Park, In Soon\**

*Park, Myung Hee\**

The purpose of this study was to analyze social support, job satisfaction and burnout level of Korean nurses who are working in Germany. The data were obtained from 71 nurses in terms of questionnaire which was distributed between October 2000. to January 2001. The analysis of the data was done by means of the SPSS program.

The results of this study were as follows ;

1. The subjects had social supporters on the average of 8 to 9. The total social support score was 264.79. An analysis of the relationship between social support and general characteristics for the subjects was found to be statistically significant in the case of religion( $t=2.783$ ,  $p<.05$ ) and work experience( $F=2.594$ ,  $p<.05$ ).
2. The mean score of job satisfaction was the highest in interaction(3.71) followed by the relationship between nurses and doctors (3.56), and then followed by autonomy, professional position, pay, requirements, administration in descending order. So the total mean score 3.33 was based on a maximum score of 5. An analysis of the

relationship between job satisfaction and general characteristics for the subjects was found to be statistically significant in the case of the thought of the value for the nurse job ( $F=4.977$ ,  $p<.001$ ).

3. The mean score of burnout level was 2.94 based on a maximum score of 7. Burnout level was the highest in the order of physical exhaustion, emotional exhaustion and mental exhaustion. An analysis of the relationship between burnout level and general characteristics for the subjects was found to be statistically significant in the case of planning period of employed nursing profession ( $F=4.113$ ,  $p<.001$ ), shift of work department ( $F=2.593$ ,  $p<.05$ ), thought of the value for the nurse job ( $F=3.789$ ,  $p<.001$ ).
4. The job satisfaction was found higher as the social support was higher( $r=.278$ ,  $p<.05$ ).

The burnout level was found lower as the social support was higher( $r=.342$ ,  $p<.01$ ).

The burnout level was found lower as the job satisfaction was higher( $r=.478$ ,  $p<.01$ ).

These results discussed on the above indicated that social support influenced on job satisfaction and burnout level, and that job satisfaction influenced on burnout level. To improve job satisfaction for the nurse, it is necessary that the role of social support as well as the method to increase it should be investigated correctly. The study to adjust as well as to prevent burnout level is absolutely needed.

Key words : Korean Nurses in Germany, Social Support, Job Satisfaction, Burnout

\* Chosun Nursing College