

간호사의 직무스트레스, 소진, 간호조직문화 및 이직의도

연영란*

¹강원대학교 간호학과

Job Stress, Burnout, Nursing Organizational Culture and Turnover Intention among Nurses

Young-Ran Yeun^{1*}

¹Department of Nursing, Kangwon National University

요약 본 연구는 의료기관에 종사하는 간호사의 직무스트레스, 소진 및 간호조직문화가 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 시도되었다. 연구대상은 2개의 종합병원에서 근무하는 간호사 198명이며, 자료분석은 SPSS/PC 18.0을 이용하여 기술통계, Pearson's correlation, 단계적 다중회귀분석으로 분석하였다. 이직의도는 직무스트레스($r=.59, p<.001$) 및 소진($r=.64, p<.001$)과 정적 상관관계가 있었으며, 간호조직문화($r= -.34, p<.001$)와 부적 상관관계가 있었다. 이직의도에 영향을 미치는 요인으로는 직무스트레스의 하부영역 중 직무요구, 직무자율성 결여, 대인관계 갈등과 소진의 하부영역 중 정서적 탈진, 비인격화로 조사되었다. 본 연구의 결과는 간호사들의 이직의도를 감소시키기 위한 프로그램 개발에 근거자료로 활용될 수 있을 것이다.

Abstract The aim of this study was to identify how job stress, burnout and nursing organizational culture affect the turnover intention of nurses. The participants were 198 nurses from two general hospitals. The data was analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation analysis, and stepwise multiple regression using the SPSS/PC 18.0 program. The turnover intention had a positive correlation with job stress ($r=.59, p<.001$), burnout ($r=.64, p<.001$), and a negative correlation with the nursing organizational culture ($r= -.34, p<.001$). The predictors of the turnover intention were job demand, insufficient job control, interpersonal conflict, emotional exhaustion, and depersonalization. The results of the study can be used to develop a program for reducing nurses' turnover intention.

Key Words : Burnout, Job stress, Nursing organizational culture, Turnover intention

1. 서론

의료기관은 양질의 의료서비스를 제공하기 위하여 전문적인 노동력에 의존하고 있는 조직으로, 우수한 전문 인력의 확보와 안정적인 운용은 의료기관의 경쟁력 강화를 결정짓는 가장 기본적인 요인이다[1]. 그러나 보건산업진흥원의 통계자료에 따르면 우리나라의 활동간호사 수는 인구 1,000명당 4.7명으로 OECD 회원국 9.1명보다 훨씬 낮은 수준을 기록하고 있다[2]. 간호사의 인력 확보 문제 중 가장 근본적인 것은 이직률이 높은 것이다. 의료기관 전체 인력의 30~40%를 차지하는 간호조직의 평균

이직률은 16.8%로 보건 및 복지 사업 종사자의 평균 이직률 2.2%보다 월등히 높다[3].

의료인력의 이직은 대체 인력의 채용 및 수련을 위한 비용과 시간을 필요로 하고, 업무량을 증가시켜 질적인 업무 수행의 어려움을 가져오며, 구성원간의 협동성이나 상호지지적인 분위기를 저해하여 결국 다른 조직원들의 이직 조건을 부추겨 또 다른 이직을 초래할 수 있다[4]. 높은 이직률은 조직 내 문제가 있음을 의미하는데, 이에 대한 근본적인 대처 없이 단순히 새로운 직원으로 대체하는 것은 새로운 직원도 같은 문제에 직면할 수 있기 때문에 바람직하지 못하다. 그러므로 의료기관의 경쟁력을

*Corresponding Author : Young-Ran Yeun(Kangwon National Univ.)

Tel: +82-33-540-3364 email: yeunyr@kangwon.ac.kr

Received July 25, 2014

Revised August 6, 2014

Accepted August 7, 2014

높이고 환자에게 질적으로 우수한 의료서비스를 제공하기 위해서는 반드시 이직의 원인 파악이 이루어져야 한다.

이직은 인구 특성과 같은 개인적인 요인들에 의한 영향을 많이 받지만 많은 연구자들이 이직의 예측인자로 제시하는 이직의도는 직무스트레스, 조직문화, 리더십 같은 조직적 요인들에 더 큰 영향을 받는다[5]. 직무스트레스란 업무상황에서 환경적 또는 내적 요구가 미충족되어 일어나는 불안, 갈등, 압박감으로, 현 직무로부터의 정신적, 행동적 이직을 야기시킨다[6]. 소진은 직무스트레스와 관련된 지속적이고 반복적인 정서적 압박의 결과로서 생기며, 무력감, 절망감, 부정적 자아 개념 및 자기 직업, 타인에 대한 강한 부정적인 태도를 가져오는 현상을 의미한다[7]. 조직문화는 개인적 특성을 지닌 조직원에 의해서 형성된 각 단위 문화가 다른 여러 단위문화와의 상호작용 결과로 혼합되어 형성된 가치관이나 신념으로[8], 조직 구성원의 의사결정 행동체계와 정체성을 형성하고 조직의 성과에 중요한 영향을 미치며, 조직의 효율성을 증폭시켜 의료 경쟁력을 증가시킬 수 있다[9].

그 동안 연구 되어진 이직의도 관련 선행연구는 직무 만족도와 조직애착도와의 상관관계연구[10], 병원경영자 리더십 유형에 따른 영향 연구[1], 임파워먼트와 사회적 지원의 조절효과 연구[11] 등이 있지만 직무스트레스, 소진 및 조직문화가 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구는 계속 연구되어야 할 주제라 생각된다. 이에 본 연구에서는 의료기관에 종사하는 간호사를 대상으로 직무스트레스, 소진 및 조직문화가 이직의도에 미치는 영향을 파악함으로써 간호사의 이직의도를 감소시키기 위한 프로그램 개발의 기초자료를 마련하고자 한다.

2. 본론

2.1 연구설계

본 연구는 의료기관에 종사하는 간호사의 직무스트레스, 소진 및 간호조직문화가 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상 및 조사방법

본 연구대상은 서울과 경기도의 2개 종합병원에 근무하는 경력 6개월 이상 간호사 중 본 연구에 참여를 동의한 자료 하였다. 자료수집은 대상자가 소속된 기관윤리

심의위원회 심의(SYMC IRB 1308-03)를 통과한 후 2014년 1월부터 2월까지 이루어졌다. 먼저 간호부서장에게 연구 내용과 목적을 설명하여 사전 허락을 받고, 병원에 근무 중인 간호사 중 본 연구에 참여할 것을 동의한 간호사를 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 이루어졌다. 연구 참여 대상자에게 설문지는 무기명으로 처리되어 연구목적외로만 이용되며 참여를 철회하고 싶은 경우 언제든지 가능하고 그에 따른 불이익이 없음을 설명하였다. 표본 수는 G*power3.0 프로그램을 이용하여 산출하였으며, 본 연구에서 분석하고자 하는 4개의 변수에 대한 다중회귀분석에서 유의수준 .05, medium effect size .15, 검정력을 95%로 계산하였을 때 129명이 결정되었으나 설문지 응답내용이 많이 누락된 16명을 제외하고 195명을 대상으로 분석을 실시하였다. 이는 효과크기 .15, 검정력 .95 수준을 고려할 때 충분한 수의 대상자가 확보되었다고 본다.

2.2 연구도구

2.2.1 직무스트레스

직무스트레스를 측정하기 위하여 Chang, Koh, Kang, Kim, Kang과 Lee[12]이 개발한 한국형 직무스트레스 측정도구 단축형을 사용하였다. 이 도구는 총 24문항 4점 Likert식 척도로, 직무요구, 직무자율성 결여, 대인관계 갈등, 직무 불안정, 조직체계, 보상부적절, 조직문화 등의 7가지 하부영역으로 구성되었다. ‘전혀 그렇지 않다’에 1점, ‘매우 그렇다’에 4점을 주며, 측정 가능한 점수 범위는 최저 24점에서 최고 96점으로 점수가 높을수록 직무스트레스가 심한 것을 의미한다. 도구의 Cronbach’s α 는 개발 당시 .82이었으며, 본 연구에서는 .83이었다.

2.2.2 소진

소진을 측정하기 위하여 Jung[13]이 수정·보완한 Maslach Burnout Inventory(MBI) 도구를 사용하였다. MBI는 총 22문항 5점 척도로, 정서적 탈진, 비인격화, 개인적 성취 등의 하부영역으로 구성되어 있다. 응답자의 생각과 일치하는 정도에 따라 ‘전혀 그렇지 않다’는 1점, ‘매우 그렇다’는 5점을 주었으며, 측정 측정 가능한 점수 범위는 최저 22점에서 최고 110점으로 점수가 높을수록 소진 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 Cronbach’s α 는 개발 당시 .76이었으며, 본 연구에서는 .91이었다.

2.2.3 간호조직문화

간호조직문화를 측정하기 위하여 Han[14]이 개발한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 20문항 4점 Likert식 척도로, 혁신지향문화, 관계지향문화, 위계지향문화, 업무지향문화 등의 하부영역으로 구성되어 있다. 응답자의 생각에 따라 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘매우 그렇다’는 4점을 주었으며, 측정 측정 가능한 점수 범위는 최저 20점에서 최고 80점으로 점수가 높을수록 유형별 조직문화의 특성을 강하게 지각하고 있음을 의미한다. 도구의 Cronbach’s α 는 개발 당시 .88이었으며, 본 연구에서는 .79이었다.

2.2.4 이직의도

이직의도를 측정하기 위하여 Park[15]이 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 4문항의 5점 척도로 응답자의 생각과 일치하는 정도에 따라 ‘전혀 그렇지 않다’는 1점, ‘매우 그렇다’는 5점을 주었으며, 측정 측정 가능한 점수 범위는 최저 4점에서 최고 20점으로 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. 도구의 Cronbach’s α 는 개발 당시 .84이었으며, 본 연구에서는 .91이었다.

2.3 자료분석

수집된 자료는 SPSS 18.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 직무스트레스, 소진, 조직문화 및 이직의도 대한 정도는 기술통계로 분석하였다. 대상자의 직무스트레스, 소진, 조직문화 및 이직의도의 간의 상관관계는 Pearson’s correlation로 분석하였으며, 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 단계적 다중회귀분석을 실시하였다.

3. 결론

3.1 대상자의 일반적 특성

일반적 특성으로는 연령, 결혼상태, 종교, 최종학력, 직위, 근무지, 부서, 근무형태, 현 병원 경력, 총 병원 경력 등을 조사하였다. 연령은 20대가 56.4%로 가장 많았고 결혼상태는 미혼이 170.3%로 많았다. 종교는 유교가 66.7%로 많았고 최종학력은 전문대졸이 61.5%로 가장 많았다[Table 1].

[Table 1] General Characteristics of participants

(N=198)		
Variables	Category	N(%)
Age(year)	20-29	110(56.4)
	30-39	48(24.6)
	40-49	29(14.9)
	≥50	8(4.1)
Marital status	Single	137(70.3)
	Married	58(29.7)
Religion	Yes	130(66.7)
	No	65(33.3)
Education level	College	120(61.5)
	University	66(33.8)
	≥Master	9(4.6)
Position	Staff nurse	167(85.6)
	Charge nurse	21(10.8)
	≥Head nurse	7(3.6)
Working unit	Medical	47(24.1)
	Surgical	46(23.6)
	Special	46(23.6)
	Others	56(28.7)
Department	Nurses	176(90.3)
	Office workers	17(8.7)
	Others	2(1.0)
Type of shift	3 shift	148(75.9)
	2 shift	16(8.2)
	Regular	31(15.9)
	<1	62(31.8)
Career of work (year)	1-<3	43(22.1)
	3-<5	30(15.4)
	5-<10	25(12.8)
	≥10	35(17.9)

3.2 직무스트레스, 소진, 간호조직문화 및 이직의도 정도

대상자의 직무스트레스 평균은 61.0±7.62점, 소진의 평균은 60.7±12.74점, 간호조직문화의 평균은 62.4±7.75점, 이직의도의 평균은 14.1±4.21점으로 나타났다[Table 2].

[Table 2] Mean of Job Stress, Burnout, Nursing Organizational Culture and Turnover Intention

(N=198)			
Variable	M±SD	Min	Max
Job stress	61.0±7.62	33	84
Job demand	12.4±2.09	6	16
Insufficient job control	10.9±1.51	7	16
Interpersonal conflict	6.3±1.62	3	12
Job insecurity	4.9±1.30	2	8
Organization system	10.8±1.96	4	16
Lack of reward	7.6±1.96	3	15
Physical environment	7.3±1.85	3	12
Burnout	60.7±12.74	21	92
Emotional exhaustion	28.7±8.20	9	45
Depersonalization	10.2±3.38	4	20
Personal achievement	21.6±4.43	8	36
Nursing organizational culture	62.4±7.75	37	87

Innovational-oriented	17.4±3.41	6	29
Relation-oriented	15.9±3.75	5	25
Hierarchy-oriented	17.2±2.68	8	25
Task-oriented	11.8±2.34	4	18
Turnover intention	14.1±4.21	4	20

3.3 직무스트레스, 소진, 간호조직문화 및 이직의도 간의 상관관계

직무스트레스($r=.59, p<.001$)와 소진($r=.64, p<.001$)은 이직의도와 정적 상관관계가 있었으며, 간호조직문화는 이직의도($r= -.34, p<.001$)와 부적 상관관계가 있었다 [Table 3].

[Table 3] Correlations among Variables

Variables	(N=198)			
	JS	Burnout	NOC	TI
	r	r	r	r
JS	1	.716(.000)	-.333(.000)	.594(.000)
Burnout		1	-.438(.000)	.641(.000)
NOC			1	-.346(.000)
TI				1

JS=Job stress, NOC=Nursing organizational culture, TI=Turnover intention

3.4 이직의도에 영향을 미치는 요인

조사대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 직무스트레스, 소진의 하부요인 및 간호조직문화의 하부요인을 독립변수로, 이직의도를 종속변수로 하여 단계별 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과 이직의도에 영향을 미치는 요인은 직무스트레스 하부영역 중 직무요구, 직무자율성 결여, 대인관계 갈등과 소진의 하부영역 중 정서적 탈진, 비인격화이었으며, 이들의 설명력은 45.4%이었다 [Table 4].

4. 고찰

본 연구는 간호사를 대상으로 직무스트레스, 소진, 간호조직문화 및 이직의도 간의 관계를 확인하고 이직의도에 영향을 미치는 변인을 규명함으로써 간호사의 이직률을 낮추기 위한 프로그램을 개발하는데 기초자료를 제공하고자 실시하였다.

본 연구의 직무스트레스 정도는 범위 24-96점에서 평균 61.0점으로 중간점수보다 높았으며, 이는 병원간호사를 대상으로 한 Lee[16]의 연구와 유사한 결과이다. 하위영역별로는 보상부적절, 조직체계, 조직문화, 대인관계

갈등, 직무요구, 직무불안정 순으로 이직의도와 높은 정적 상관관계를 나타내었고 직무자율성 결여는 통계적으로 유의한 관계를 보이지 않았다. 이는 조직체계와 조직문화가 보상부적절보다 이직의도와 높은 상관관계가 있다는 Yoon과 Kim[17]의 연구와는 불일치하였으나, 보상부적절, 조직체계, 대인관계 갈등, 자율성 결여, 조직문화 순으로 이직의도와 높은 정적 상관관계를 보인 Lee[16]의 연구와는 일치하였다. 그러므로 간호사의 직무스트레스를 관리하기 위하여 적절한 보상체계를 구성하고 효율적 업무시스템 개발과 역량강화 프로그램의 시행이 필요하다고 생각된다.

소진의 정도는 범위 22-110점에서 평균 60.7점으로 중간점수 이상이었으나 이는 범위 1-5점에서 평균 2.9점으로 보고된 Han, Son과 Kim[18]의 연구보다는 다소 낮은 점수이다. 하위영역별로는 정서적 탈진, 비인격화, 개인적 성취 순으로 이직의도와 높은 정적 상관관계를 보였다. 이는 종합병원 간호사의 소진과 이직의도를 연구한 Yoon과 Kim[19]의 연구 결과와 일치한다. 간호사와 의사를 대상으로 소진을 측정 한 선행연구[20]에서도 정서적 탈진이 가장 높은 것으로 보고되었다. 정서적 탈진은 업무나 인간관계로 인한 스트레스 때문에 의욕을 잃은 탈진상태를 의미하는 것으로 [21], 간호사들이 소진상태에 빠지게 되면 의욕상실과 의료서비스 대상자에 대한 무관심으로 의료서비스의 질과 전문직에 대한 만족도를 저하시킬 수 있다 [8]. 그러므로 간호사의 소진예방 프로그램이나 소진케어 프로그램을 계획할 때 정서적 탈진과 관련된 부분을 더욱 고려해야 할 것으로 사료된다.

간호조직문화의 정도는 범위 20-80점에서 62.4점으로 보통보다 높게 나타났다. 임상간호사의 간호조직문화 및 감정노동의 연구한 Gang, Gwon과 Yoon의 연구[22]에서는 일반간호사가 53.3점, 수간호사가 56.1점으로 본 연구와 다소 차이가 있다. 하위영역으로는 혁신지향문화와 위계지향문화가 관계지향문화와 업무지향문화보다 높게 나타났고, 이는 관계지향문화와 위계지향문화가 가장 높게 나타난 선행연구[23]와 일부 일치한다. 이직의도와 의 상관관계를 살펴보면, 관계지향문화와 혁신지향문화가 이직의도와 역상관관계가 있었다. 관계지향문화는 구성원간 의사소통이 활발하고 간호사들이 의사결정에 적극적으로 참여할 수 있는 기회를 제공하는 문화에서 높게 지각될 수 있다 [24]. 혁신지향적문화란 환자 간호를 위한 새로운 시도와 시행착오가 허용되며, 최신 간호정보 습

[Table 4] Influencing Factors on Turnover Intention

Variables	B	SE	β	t	Adj. R ²	F	p
Constant	3.584	3.610		0.993	.454	12.782	.000
Job demand	0.530	0.257	.264	2.064			
Insufficient job control	0.615	0.237	.220	2.596			
Interpersonal conflict	0.603	0.261	.220	2.185			
Emotional exhaustion	0.191	0.048	.371	3.957			
Depersonalization	0.194	0.097	.155	1.999			

특과 지속적인 공부를 위해 지원해 주는 문화로 간호사 개인이 자유롭고 독창적으로 새로운 아이디어를 시도할 수 있게 운영되는 역동적이며 활동적인 조직분위기 속에서 높아질 수 있다[14]. 그러므로 간호사의 이직의도를 예방하기 위하여 권위적이고 업무지향적인 조직문화보다는 자유로운 의사소통과 의사결정 참여를 적극적으로 할 수 있는 시스템을 개발하고 간호사들의 자아발전을 위하여 지원해줄 수 있는 간호조직문화를 발전시켜야 할 것이다.

단계별 다중회귀분석을 실시한 결과, 이직의도에 영향을 미치는 변인은 직무스트레스 하부영역의 직무요구, 직무자율성 결여, 대인관계 갈등과, 소진의 하부영역의 정서적 탈진과 비인격화이었으며, 이들의 설명력은 45.4%이었다. 임상간호사를 대상으로 조사한 Yoon과 Kim[19]은 이직의도에 영향을 미치는 요인을 직무스트레스의 하부영역 중 조직체계, 물리적 환경, 직장문화와 소진 하부영역 중 비인격화라고 보고하였고, 대학원 재학중인 간호사를 대상으로 연구한 Lee, Lee와 Bernstein[16]의 연구에서도 직무스트레스를 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 보고하였다.

이상과 같은 결과를 통해 간호사의 이직의도는 직무스트레스, 소진 및 간호조직문화와 밀접한 관계가 있으며, 이직의도에 영향을 미치는 변인은 직무스트레스 하부영역의 직무요구, 직무자율성 결여, 대인관계 갈등과, 소진의 하부영역의 정서적 탈진과 비인격화라는 것이 조사되었다. 따라서 간호사의 직무스트레스를 관리하고, 소진을 예방 및 케어하며, 조직문화를 활성화하기 위한 통합프로그램이 체계적으로 적용되어야 할 것이다.

본 연구의 제한점은 서울과 경기도에 위치한 2개의 종합병원을 대상으로 하였기 때문에 그 결과를 일반화하여 적용하기는 어려움이 있을 것으로 생각된다. 그러므로 추후 좀 더 많은 지역의 간호사를 대상으로 한 연구가 이루어져야 할 것이다. 본 연구의 결과를 기초로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 간호사의 직무스트레스와 소진을 이해하고 간호조직문화를 활성화하기 위한 통합프로그램을 개발 시행하여 그 효과를 검증하는 연구가 이루어져야 한다.

둘째, 다양한 지역의 간호사를 대상으로 이직의도에 대해 심층면담을 통해 자료를 수집하고 심층적으로 분석하는 질적 연구가 필요하다.

References

- [1] J. R. Chun, "The influence of management's leadership style on employee's turnover intention", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol. 12, 1, pp. 5550-5557, 2011.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2011.12.12.5550>
- [2] Korea Health Industry Statistics System, "OECD health date", Seoul, Korea Health Industry Development Institute, 2012.
- [3] Statistics of employment and labor, "Corporate workforce survey", Seoul, Ministry of Employment and Labor, 2012.
- [4] J. P. Curry, D. S. Wakefield, J. L. Price, C. W. Mueller, J. C. McCloskey, "Determinants of turnover among nursing department employees", *Research in Nursing and Health*. Vol 8, 4, pp. 397-411, 1985.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/nur.4770080413>
- [5] B. Coomber, K. L. Barriball, "Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature", *International Journal of Nursing Studies*, Vol. 44, 2, pp. 297-314, 2007.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.02.004>
- [6] L. A. Bettencourt, S. W. Brown, "Role stressors and customer-oriented boundary-spanning behaviors in service organizations", *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 31, 1, pp. 394-408, 2003.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0092070303255636>
- [7] C. Maslach, S. E. Jackson, "The measurement of

- experienced burn-out”, *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 2, pp.99-113, 1981.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030020205>
- [8] E. G. Park, “Moderating Effects of Self-efficacy and Leadership between Antecedents and Burn-out and Mediating Effects of Burn-out on Nursing Performance”, Unpublished master thesis, Inje University, Seoul, 2011.
- [9] A. R. Hochschild, “The managed heart”, Los Angeles, University of California Press, 1983.
- [10] Y. A. Im, G. Y. Kim, S. M. Choi, “Factors affecting job satisfaction, organizational attachment and job leaving attitude of general hospital employees by job category”, *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol. 13, 8, pp. 3586-3596, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2012.13.8.3586>
- [11] M. H. Lee, “Moderating effects of empowerment and social support on the relationship between job stress and intention to turnover among hospital employees”, Unpublished master thesis, Inje University, Seoul, 2011.
- [12] S. J. Chang, S. B. Koh, D. M. Kang, S. A. Kim, M. G. Kang, C. G. Lee, “Developing an occupational stress scale for Korean employees”, *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 17, pp. 297-317, 2005.
- [13] H. Y. Jung, “A study on relationship among violence experience, coping and burnout of emergency department nurses” Unpublished master thesis, Inje University, Seoul, 2008.
- [14] S. J. Han, “A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance”, Unpublished master thesis, Ewha Womans University, Seoul, 2000.
- [15] H. S. Park, “Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses”, Unpublished master thesis, Yonsei University, Seoul, 2002.
- [16] Y. J. Lee, M. Y. Lee, K. Bernstein, “Effect of workplace bullying and job stress on turnover intention in hospital nurses”, *Journal of Korea Academy Psychiatric Mental Health Nursing*, Vol. 22, 2, pp. 77-87, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.12934/jkpmhn.2013.22.2.77>
- [17] G. S. Yoon, S. Y. Kim, “Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses”, *Journal of Korea Academy of Nursing Administration*, Vol. 16, pp. 507-516, 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.4.507>
- [18] S. S. Han, I. S. Son, N. E. Kim, “New nurse turnover intention and influencing factors. *Journal of Korean Academy Nursing*”, Vol. 39, 6, pp. 878-887, 2009.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2009.39.6.878>
- [19] G. S. Yoon, S. Y. Kim, “Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses”, *Journal of Korea Academy of Nursing Administration*. Vol. 16, 4, pp. 507-516, 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.4.507>
- [20] N. S. Kim, “The burn-out syndrome of the doctors and nurses working in the emergency department”, Unpublished master thesis, Yonsei University, Seoul, 2002.
- [21] C. Maslach, S. E. Jackson, “The measurement of experienced burn-out”, *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 2, pp. 99-113, 1981.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030020205>
- [22] M. H. Gang, M. J. Gwon, S. Y. Yoon, “Self-efficacy, nursing organizational culture and emotional labor in clinical nurses”, *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 21, 3, pp. 266-273, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.266>
- [23] E. J. Lee, J. Y. Han, M. Y. Kim, Effects of the Organizational Culture on the Job Satisfaction and Organization Commitment. *Journal of Korea Academy of Nursing Administration*, Vol. 14, 1, pp. 5-12, 2008.
- [24] H. J. Kwon, B. H. Seok, S. J. Ji, Y. M. An, Y. J. Kim, S. A. Park, G. S. Lee, S. J. Kwon, G. S. Oh, M. A. Kim, “The relationships between the types of nursing organizational culture, nurses’ satisfaction with life, and job satisfaction”, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol. 17, 1, pp. 57-69, 2011.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1186/1472-6963-11-98>

연 영 란(Yeoung-Ran Yeun)

[정회원]



- 2007년 10월 : AIIAS 국제대학원 보건학과 (보건학석사)
- 2012년 8월 : 가톨릭대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 강원대학교 간호학과 교수

<관심분야>

정신간호학, 건강증진, 조직문화