

어린이병원 간호사의 업무 스트레스와 공감만족, 공감피로, 소진 간의 관계

최희강, 박지선, 박미정, 박보배, 김예슬
서울대학교병원 간호부문

Relationship between Job Stress and Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue, Burnout for Nurses in Children's Hospital

Heekang Choi, Jisun Park, Mijeong Park, Bobae Park, Yeseul Kim
Department of Nursing, Seoul National University Hospital, Seoul, Korea

Purpose: Nurses experience burnout related to various factors. For this descriptive research job stress, compassion satisfaction, and compassion fatigue were examined as to their relationship to burnout in nurses from children's hospital. **Methods:** The participants were 305 nurses working in children's hospital. Self-report questionnaires were used to measure job stress, compassion satisfaction, compassion fatigue and burnout. **Results:** Nurses in children's hospital experienced a greater than moderate degree of job stress, compassion satisfaction, compassion fatigue and burnout, whereas differences existed according to general characteristics. Job stress, compassion fatigue and burnout showed a significant positive correlation and results of compassion fatigue and burnout were similar. Also, job stress, compassion satisfaction and compassion fatigue were associated with burnout in nurses working in children's hospital. **Conclusion:** Findings indicate that as longer work experience is accompanied by higher job stress and burnout, it is necessary to develop intervention programs to reduce burnout among career nurses exposed to greater job stress in children's hospital.

Key words: Pediatric nurse, Stress, Compassion satisfaction, Compassion fatigue, Burnout

서론

연구의 필요성

의료기술의 발달과 생활수준의 향상으로 현대인들은 건강개념에 대한 지식의 향상과 함께 건강관리에 있어 질 높은 서비스를 원하고 있다. 이때 환자의 가장 가까이에서 돌봄을 제공하며 환자 간호의 중

추적인 역할을 하는 의료진인 간호사는 타 직종에 비해 고도의 긴장과 집중력이 요구되기 때문에 더 높은 스트레스를 겪게 되며, 이러한 업무 스트레스는 정신적, 신체적 소진으로 이어질 우려가 높다[1,2]. 간호사들이 경험하는 소진현상은 병원 내 환자와 보호자의 요구, 환자의 죽음, 과도한 업무량, 의사 및 동료와의 갈등, 업무의 수행과정 등으로 인해 나타난다. 이러한 간호사 개인의 소진은 동료 간호사의 근무의욕과 능률 감소로 이어질 수 있으며, 이는 전반적인 간호의 질을 저하시키고 환자안전에 영향을 주기 때문에 소진을 예방하고 경감시킬 수 있는 효과적인 방안의 마련이 필요하다[3,4]. 소진에 영향을 주는 요인에는 공감피로와 공감만족이 있다. 공감피로는 간호사가 환자의 고통에 공감하며 환자 곁에서 환자의 고통을 함께 겪으며 발생하는 부정적 정서인 반면, 공감만족은 이러한 과정에서 환자를 돌보면서 얻게 되는 즐거운 감정이다. 따라서, 긍정적인 감정의 공감만족은 부정적인 감정의 공감피로를 완충하거나 조절하는 효과가 있으며, 소진을 줄이는 중요한 요인이 될 수 있다[5,6].

Corresponding author Jisun Park Seoul National University Hospital, 101 Daehak-ro, Jongno-gu, Seoul 03080, Korea

TEL +82-2-2072-1982 FAX +82-2-2072-0590 E-MAIL poohpjs02@hanmail.net

*본 연구는 2016년 서울대학교병원의 지원에 의해 수행되었음.

*This work was supported by the 2016 Nursing department of Seoul National University Hospital.

Key words 어린이병원 간호사, 스트레스, 공감만족, 공감피로, 소진

Received 22 August 2017 Received in revised form 22 September 2017

Accepted 27 September 2017

© This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

한편, 어린이병원 간호사는 신생아부터 청소년까지 다양한 연령의 입원 아동이 간호의 대상자이며 그들에게 발달단계에 맞는 개별 간호를 제공해야 할 뿐 아니라, 가족 모두가 간호의 대상이 되는 상황 속에서 어려움을 경험한다[7,8]. 어린이병원 간호사의 업무 스트레스를 살펴본 선행 연구에서도 입원 아동 어머니의 간호사정, 직접 간호, 상담 및 교육, 시설 및 환경 등에 대한 간호요구도가 높아 스트레스를 경험하고 이는 어린이병원을 기피하는 현상으로 이어짐을 언급한 바 있다[9,10]. 일례로 어린이병원 간호사는 정맥천자와 같이 일상적으로 행해지는 침습적인 처치에도 성인에 비해 간호업무에 소요되는 시간이 더 많고, 투약 시 몸무게에 따른 약물의 미세한 용량조절에 능숙해야 한다[11,12]. 이러한 이유들로 어린이병원에 근무하는 간호사는 성인 병동이나 중환자실, 인공신장실과 같은 특수부서에 근무하는 간호사에 비해 업무 스트레스가 높으며, 이는 이직으로 연결되고 있다[9]. 뿐만 아니라 중증도가 높은 부서에서 입원 아동을 간호하는 어린이병원 간호사의 경우, 임종과 죽음을 경험하는 과정에서 상실감과 허무함, 죄책감 등 복잡한 심리적 상태에 놓이게 되며, 이는 공감피로나 소진과 같은 부정적 결과의 원인이 되기도 한다[13].

같은 맥락의 국내 선행 연구에서는 병원 간호사의 소진에 영향을 미치는 요인을 감정노동, 직무만족, 업무 스트레스, 정서노동 등으로 밝히고 있으며, 공감피로가 소진을 증가시키고 공감만족이 소진을 감소시키는 결과를 나타냄을 보고하였다. 하지만 기존의 연구들은 주로 응급실 간호사와 혈액종양병동 및 수술실, 중환자실 간호사를 대상으로 이루어졌으며[14-17], 어린이병원 간호사를 대상으로 업무 스트레스와 공감만족, 공감피로, 소진을 함께 살펴본 연구는 부족한 실정이다. 이에 본 연구에서는 어린이병원 간호사의 업무 스트레스와 공감만족, 공감피로, 소진 간의 관계를 확인하여 향후 어린이병원 간호사의 소진을 예방하기 위한 중재 프로그램 개발을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

연구 목적

본 연구의 목적은 어린이병원 간호사의 업무 스트레스와 공감만족, 공감피로, 소진 간의 관계를 확인하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다. 첫째, 어린이병원 간호사의 업무 스트레스와 공감만족, 공감피로, 소진의 정도를 확인한다. 둘째, 어린이병원 간호사의 일반적 특성에 따른 업무 스트레스와 공감만족, 공감피로, 소진 정도의 차이를 확인한다. 셋째, 어린이병원 간호사의 업무 스트레스와 공감만족, 공감피로, 소진 간의 관계 및 소진에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 어린이병원 간호사의 업무 스트레스와 공감만족, 공감피로,

소진의 정도를 조사하여 일반적 특성에 따른 차이를 확인하고, 업무 스트레스와 공감만족, 공감피로, 소진 간의 관계를 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

연구 대상

본 연구의 대상자는 서울시 소재 상급 종합병원인 S대학교병원의 어린이병원에서 최소 3개월 이상 근무한 간호사로 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여할 것을 동의한 자이다. 신입간호사 오리엔테이션 및 수습 기간 중인 입사 3개월 미만의 신입간호사는 제외하였다. 대상자 산출기준은 G*power 3.1 프로그램을 이용하여 상관관계 분석을 위해 효과크기(effect size) .20, 유의수준(α)=.05, 검정력($1-\beta$)=.80으로 하였을 때 최소 191명이었으나, 본 연구에서는 어린이병원에 근무하는 간호사 전수를 대상으로 설문지를 배부하여 수거된 305명을 연구 대상으로 포함하였다.

연구 도구

본 연구는 구조화된 자가 보고식 설문지를 사용하였다. 일반적 특성 16문항, 업무 스트레스 55문항 및 공감만족, 공감피로, 소진 30문항으로 총 101문항으로 구성하였다.

업무 스트레스

업무 스트레스는 Kim과 Gu[18]가 개발하고 Park과 Koh[19]에 의해 수정·보완한 도구로 측정하였다. 본 도구는 15개의 요인으로 나뉘며 구성항목은 업무량 과중 9문항, 전문직으로서의 역할 갈등 5문항, 전문지식과 기술부족 7문항, 대인관계상의 문제 3문항, 의사와의 대인관계상의 갈등 3문항, 의사와의 업무상 갈등 4문항, 의료한계에 대한 심리적 부담 5문항, 부적절한 대우 4문항, 상사와의 불만스러운 관계 4문항, 부적절한 보상 2문항, 부하직원과의 불만스러운 관계 1문항, 병동의 부적절한 물리적 환경 2문항, 업무외의 책임 2문항, 익숙하지 않은 상황 3문항, 밤 근무 1문항으로 총 55문항으로 구성되어 있다. 전혀 느끼지 않음(1점)에서 '아주 심하게 느낌(5점)'의 5점 척도로 최저 55점에서 최고 275점이며 점수가 높을수록 업무 스트레스 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Park과 Koh[19]의 연구에서 Cronbach's α 값이 .95이고, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .96이었다.

공감만족, 공감피로, 소진

공감만족, 공감피로, 소진은 Figley[20]가 개발한 돌봄 제공자를 위한 공감만족/공감피로 자가 측정도구(Compassion Satisfaction/Fatigue Self test for Helper)를 Stamm[6]이 수정·보완한 전문직 삶의 질 척도 버전 5(Professional Quality of Life Scale: compassion satisfaction/fatigue subscale version 5)의 한국어 버전 중 공감만족, 공감피로, 소진의 하위척도

를 사용하여 측정된 점수이다. 공감만족, 공감피로, 소진을 측정하는 문항은 각각 총 10문항으로 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 자주 그렇다(5점)'의 5점 척도로 최저 10점에서 최고 50점이며 점수가 높을수록 공감만족, 공감피로, 소진 정도가 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 값이 각각 .88, .81, .75이고, Kang과 Bang[21]의 연구에서는 .77, .72, .65였다. 본 연구에서 도구의 신뢰도를 측정된 결과 Cronbach's α 값은 공감만족 .91, 공감피로 .79와 소진 .75였다.

자료 수집 방법

자료 수집은 S대학교병원 의학연구 윤리심의위원회(IRB)의 승인을 받은 후(IRB No. H-1605-120-763) 간호부문의 자료 수집 허락을 받아 2016년 7월 6일부터 13일까지 진행하였다. 연구원이 직접 어린이병원의 9개의 병동과 외래 및 수술실에 방문하여 인수 인계시간을 통해 대상자에게 연구의 목적 및 절차에 대해 충분히 설명한 후 연구 참여에 동의한 간호사를 대상으로 서면동의를 받고 설문지를 작성하도록 하였다. 연구 참여 동의서에는 연구의 목적과 내용, 대상자의 익명성, 자료의 비밀 보장에 관한 내용과 대상자가 원할 경우 언제든지 연구 참여를 철회할 수 있다는 내용과 설문 결과가 연구 목적 이외 다른 목적으로 사용되지 않을 것임을 명시하였다. 설문작성에는 약 10분의 시간이 소요되었으며 대상자에게는 작성한 동의서 사본 1부를 제공하였다. 수집된 자료는 대상자를 추적할 수 있는 개인정보는 삭제한 후 분석에 사용하였으며 잠금이 가능한 서랍에 보관하여 연구원만 열람하고 관리하였다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 23 프로그램을 이용하여 분석하였다. 첫째, 대상자의 일반적 특성, 업무 스트레스, 공감만족, 공감피로, 소진은 빈도, 백분율, 평균 및 표준편차를 산출하는 기술통계 분석을 사용하였다. 둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 업무 스트레스와 공감만족, 공감피로, 소진 정도의 차이는 t-test와 ANOVA를 이용하여 분석하였다. 셋째, 대상자의 업무 스트레스와 공감만족, 공감피로, 소진 정도 간의 관계는 Pearson's correlation으로 분석하였다. 넷째, 대상자의 소진에 영향을 주는 요인을 살펴보기 위해 Multiple regression analysis를 시행하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자인 어린이병원 간호사의 평균 나이는 31.0세로,

20-29세가 161명(52.8%)으로 가장 많았다. 대상자의 297명(97.4%)이 여성, 208명(68.6%)이 미혼이었고, 종교가 있는 경우가 166명(54.4%)이었다. 교육 정도는 4년제 간호대 졸업이 246명(81.2%)로 가장 많았으며, 간호사의 총 근무 경력과 현재 근무지의 근무 경력의 평균은 91.8개월과 52.9개월이었다. 직위는 일반간호사가 279명(91.5%)으로 가장 많았으며 222명(73.0%)의 간호사가 밤 근무를 하고 있다고 응답하였다.

근무 부서 이동 경험이 있는 간호사는 126명(41.3%)이었고 부서 이동에 찬성하는 간호사는 227명(73.0%)이었다. 만약 현 부서에서 다른 부서로 이동을 한다면 똑같은 것 같다고 한 대상자가 126명(41.7%)으로 가장 많았고 그 다음으로 '좋을 것 같다' 101명(33.4%), '나쁠 것 같다' 75명(24.8%)이었다. 간호직 종사 예정 기간은 '필요한 기간 동안만 일하겠다' 141명(46.2%), '가능한 오래 일하고 싶다' 133명(43.6%), '가능한 빨리 그만두었으면 한다' 31명(10.2%)으로 응답하였다. 직장 생활을 하는 가장 큰 이유는 '경제적인 도움을 얻기 위해서'라고 한 대상자가 133명(45.7%)으로 가장 많았고 91명(31.3%)의 대상자가 자기 전공과 적성을 살리기 위해서라고 하였다. 간호직에 대한 만족도는 156명(51.1%)의 간호사가 만족한다고 답하였다(Table 1).

대상자의 업무 스트레스 및 공감만족, 공감피로, 소진 정도

어린이병원 간호사의 업무 스트레스는 평균 3.56점(5점 만점)으로 나타났다. 하부요인별로 분석한 결과 업무 스트레스가 가장 높은 영역은 의사와의 대인관계상 갈등이 3.84점이었고, 업무량 과중 3.83점, 부적절한 보상 3.65점 순이었다(Table 2). 대상자의 업무 스트레스를 측정하는 총 55문항 중에서 높은 점수를 보인 문항을 살펴보면 '휴일 없이 오랜 기간 근무할 때(4.32점)', '간호 인력의 결원 상태에서 일해야 할 때(4.24점)', '근무 중 중환자가 있을 때(4.14점)', '간호업무(투약, 처치 등) 수행 시 실수나 빠진 것을 발견했을 때(4.14점)' 등이다.

대상자의 전문직 삶의 질의 세 가지 하위척도인 공감만족, 공감피로, 소진의 점수는 모두 중등도 수준으로, 공감만족은 31.36점(50점 만점), 공감피로는 27.99점(50점 만점), 소진은 31.41점(50점 만점)으로 나타났다. 그러나 전문직 삶의 질의 긍정적 개념인 공감만족이 높은 집단(표준 점수 25% 이상)은 전체 대상자의 78.3%이고, 공감피로와 소진은 각각 75.4%, 81.6%의 대상자에서 중등도 이상인 것으로 나타났다(Table 2).

대상자의 일반적 특성에 따른 업무 스트레스 및 공감만족, 공감피로, 소진 정도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 어린이병원 간호사의 업무 스트레스의 차이를 분석한 결과, 간호사의 총 근무 경력과 근무 부서 이동 경험에서 유의한 차이가 나타났다. 간호사의 총 근무 경력이 길어질수록 업무 스트레스가 높아지는 경향을 보였으나(F=3.49, p=.008), 60-83개

Table 1. General Characteristics of the Participants

(N=305)

Characteristics	Categories	n (%)	M ± SD	Min~Max
Age (year)	22~29	161 (52.8)	31.01 ± 6.96	22~56
	30~39	103 (33.8)		
	40~56	41 (13.4)		
Gender	Female	297 (97.4)		
	Male	8 (2.6)		
Marriage (n=303)	Unmarried	208 (68.6)		
	Married	95 (31.4)		
Religion	Yes	166 (54.4)		
	No	139 (45.6)		
Education (n=303)	College	39 (12.9)		
	University	246 (81.2)		
	Graduate school	18 (5.9)		
Length of career (month)	3~11	32 (10.5)	91.63 ± 84.36	1~408
	12~35	60 (19.7)		
	36~59	45 (14.8)		
	60~83	30 (9.8)		
	84~408	138 (45.2)		
Length of career in present department (month)	3~11	60 (19.7)	52.92 ± 58.07	1~454
	12~35	84 (27.5)		
	36~59	64 (21.0)		
	60~83	38 (12.5)		
	84~454	59 (19.3)		
Position	Staff nurse	279 (91.5)		
	Duty charge nurse	26 (8.5)		
Night shift (n=304)	Yes	222 (73.0)		
	No	82 (27.0)		
Change in department	Yes	126 (41.3)		
	No	179 (58.7)		
Opinion (n=301)	Agreement	227 (75.4)		
	Disagreement	74 (24.6)		
Outcome (n=302)	Good	101 (33.4)		
	Same	126 (41.7)		
	Bad	75 (24.8)		
Plans to nurse	As long as possible	133 (43.6)		
	As long as needed	141 (46.2)		
	Stop as soon as possible	31 (10.2)		
Reasons for taking job (n=291)	Financial aid	133 (45.7)		
	Self-realization	33 (11.3)		
	Life at work	34 (11.7)		
	Major and aptitude	91 (31.3)		
Job satisfaction	Satisfactory	156 (51.1)		
	Average	122 (40.0)		
	Unsatisfactory	27 (8.9)		

Table 2. Job Stress and Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue, Burnout of the Participants

(N=304)

Variables	M ± SD	Range	Min	Max	Top (%)	Medium (%)	Low (%)
Job stress (n=305)	3.56 ± 0.50						
Work load	3.83 ± 0.55						
Role conflict of professional job	3.46 ± 0.65						
Professional knowledge and skill discretion	3.52 ± 0.62						
Interpersonal relationship problems	3.59 ± 0.78						
Interpersonal relationship problems with doctors	3.84 ± 0.76						
Work-related conflict with physicians	3.53 ± 0.65						
Limit medical care	3.56 ± 0.72						
Inadequacy of staffing and resources	3.51 ± 0.83						
Unsatisfactory relationship with supervisor	3.50 ± 0.83						
Lack of reward	3.65 ± 1.15						
Unsatisfactory relationship with junior staff	3.05 ± 0.93						
Inadequacy of work environment	3.01 ± 0.83						
Other responsibilities	3.44 ± 0.95						
Unfamiliar situation	3.48 ± 0.71						
Night shift	3.51 ± 1.17						
Compassion satisfaction	31.36 ± 6.00	38	11	49	70 (23.0)	168 (55.3)	66 (21.7)
Compassion fatigue	27.99 ± 5.45	36	7	43	62 (20.4)	167 (55.0)	75 (24.6)
Burnout	31.41 ± 3.77	26	16	42	75 (24.7)	173 (56.9)	56 (18.4)

월 경력 간호사의 업무 스트레스는 3.57점으로 36~59개월 경력 간호사의 3.61점보다 낮게 나타났다. 또한 근무 부서 이동 경험이 있는 간호사에서 업무 스트레스가 더 높게 나타났다($t=2.24, p=.026$)(Table 3).

대상자의 일반적 특성에 따른 어린이병원 간호사의 공감만족의 차이를 분석한 결과 성별과 부서 이동에 대한 의견 및 결과를 제외한 모든 변수에서 유의한 차이가 나타났는데 그 결과는 다음과 같다. 공감만족의 경우 연령이 높을수록($F=14.14, p<.001$), 기혼일 경우($t=-3.83, p<.001$), 종교가 있는 경우($t=2.98, p=.003$) 공감만족이 높게 나타났다. 한편, 학력이 높을수록 공감만족이 높아지는 경향을 보였으나($F=3.23, p=.041$), 4년제 간호대졸 간호사의 공감만족은 30.98점으로 3년제 간호대졸 간호사의 32.87점보다 낮게 나타났다. 또한 간호사로서의 총 근무 경력($F=7.28, p<.001$)과 현재 근무지의 근무 경력이 길수록($F=6.40, p<.001$), 일반간호사보다는 근무조별 책임간호사 이상의 경우($t=-3.40, p=.001$) 공감만족이 높았다. 뿐만 아니라, 현재 밤 근무를 하지 않는 간호사($t=-3.57, p=.001$)와 근무 부서 이동 경험이 있는 간호사($t=3.92, p<.001$)에서 공감만족이 높게 나타났고 가능한 오래 간호직으로 일하고 싶다고 응답한 간호사와($F=25.35, p<.001$), 직장 생활을 하는 가장 큰 이유가 자아실현을 위해서라고 응답한 간호사가 공감만족이 높게 나타났으며($F=15.55, p<.001$), 간호직에 대한 만족도가 높을수록 공감만족이 높았다($F=77.20, p<.001$)(Table 3).

대상자의 일반적 특성에 따른 공감피로의 차이를 분석한 결과는 연령, 결혼 상태, 간호사의 총 근무 경력, 직위에 따라 유의한 차이를 보였

다. 연령이 낮고($F=4.41, p=.013$), 미혼인 경우($t=2.44, p=.015$) 공감피로가 높게 나타났으며, 총 근무 경력이 짧을수록 공감피로가 높아지는 경향을 보였다($F=2.54, p=.040$). 그러나 3~11개월 신입 간호사의 공감피로는 27.41점으로 12~35개월 간호사의 29.14점보다 낮게 나타났으며, 근무조별 책임간호사보다는 일반간호사에서($t=2.38, p=.018$), 간호직 만족도가 낮을수록($F=3.29, p=.039$) 공감피로가 높았다(Table 3).

대상자의 일반적 특성에 따른 소진의 차이를 분석한 결과에서는 종교와 현재 근무지의 근무 경력에 따라 유의한 차이가 나타났다. 종교를 가진 경우($t=3.65, p<.001$) 소진이 높게 나타났고, 간호사의 현재 근무지의 근무 경력이 길어질수록 소진이 높아지는 경향을 보였으나($F=2.78, p=.027$), 60~83개월 경력 간호사의 소진은 30.97점으로 36~59개월 간호사의 31.75점보다 낮게 나타났다(Table 3).

대상자의 업무 스트레스와 공감만족, 공감피로, 소진 정도 간의 관계

어린이병원 간호사의 업무 스트레스와 공감만족 간에는 통계적으로 유의한 상관관계가 없으며($r=-.07, p=.253$), 업무 스트레스가 증가할수록 공감피로($r=.40, p<.001$) 및 소진($r=.31, p<.001$)이 통계적으로 유의하게 높아지는 상관관계를 보였다. 공감만족은 공감피로와 통계적으로 유의한 상관관계가 없으나($r=-.06, p=.272$), 공감만족이 증가할수록 소진도 유의하게 높은 것으로 나타났다($r=.40, p<.001$). 공감피로 역시 소진과 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다($r=.49, p<.001$)(Table 4).

Table 3. Differences in Job Stress and Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue, Burnout by the Participants' (N=305)

Characteristics	Categories	Job stress		Compassion satisfaction		Compassion fatigue		Burnout	
		M ± SD	t or F (p)	M ± SD	t or F (p)	M ± SD	t or F (p)	M ± SD	t or F (p)
Age (year)	22~29	3.51 ± 0.48	2.37	29.78 ± 5.41	14.14	28.58 ± 5.50	4.41	31.25 ± 3.75	0.32
	30~39	3.64 ± 0.52	(.095)	32.64 ± 5.55	(<.001)	27.95 ± 5.24	(.013)	31.58 ± 3.65	(.724)
	40~56	3.54 ± 0.54		34.34 ± 7.36		25.78 ± 5.35		31.63 ± 4.21	
Gender	Female	3.56 ± 0.50	0.57	31.42 ± 6.02	0.95	28.03 ± 5.41	0.78	31.47 ± 3.79	1.46
	Male	3.46 ± 0.65	(.566)	29.38 ± 4.78	(.343)	26.50 ± 6.99	(.434)	29.50 ± 2.56	(.146)
Marriage (n=303)	Unmarried	3.56 ± 0.48	-0.02	30.44 ± 5.67	-3.83	28.57 ± 5.37	2.44	31.32 ± 3.65	-0.64
	Married	3.56 ± 0.53	(.987)	33.22 ± 6.25	(<.001)	26.97 ± 5.09	(.015)	31.62 ± 4.00	(.524)
Religion	Yes	3.57 ± 0.50	0.37	32.28 ± 6.09	2.98	27.96 ± 5.45	-0.09	32.12 ± 3.60	3.65
	No	3.55 ± 0.51	(.713)	30.25 ± 5.70	(.003)	28.02 ± 5.46	(.927)	30.57 ± 3.81	(<.001)
Education (n=303)	College	3.48 ± 0.65	1.04	32.87 ± 5.84	3.23	27.82 ± 6.76	0.72	31.67 ± 3.96	0.95
	University	3.56 ± 0.48	(.356)	30.98 ± 5.99	(.041)	28.13 ± 5.31	(.486)	31.30 ± 3.70	(.390)
	Graduate school	3.68 ± 0.35		33.78 ± 5.77		26.56 ± 4.44		32.50 ± 4.40	
Length of career (month)	3~11	3.26 ± 0.41	3.49	28.75 ± 6.18	7.28	27.41 ± 6.16	2.54	29.88 ± 4.55	1.64
	12~35	3.53 ± 0.46	(.008)	29.36 ± 4.63	(<.001)	29.14 ± 5.45	(.040)	31.51 ± 3.08	(.164)
	36~59	3.61 ± 0.43		30.78 ± 5.44		29.20 ± 5.49		31.93 ± 3.77	
	60~83	3.57 ± 0.45		30.47 ± 5.35		28.83 ± 5.33		31.73 ± 3.14	
	84~408	3.62 ± 0.55		33.21 ± 6.26		27.06 ± 5.16		31.49 ± 3.93	
Length of career in present department (month)	3~11	3.48 ± 0.50	0.59	29.32 ± 6.65	6.40	27.55 ± 5.59	1.13	30.20 ± 4.34	2.78
	12~35	3.59 ± 0.46	(.674)	30.61 ± 5.17	(<.001)	28.83 ± 5.21	(.340)	31.59 ± 3.16	(.027)
	36~59	3.60 ± 0.49		31.88 ± 5.88		28.39 ± 5.91		31.75 ± 3.61	
	60~83	3.52 ± 0.54		30.71 ± 5.11		27.55 ± 5.15		30.97 ± 3.52	
	84~454	3.56 ± 0.56		34.36 ± 6.00		27.10 ± 5.28		32.32 ± 4.04	
Position	Staff nurse	3.57 ± 0.49	1.56	31.01 ± 5.91	-3.40	28.22 ± 5.30	2.38	31.32 ± 3.83	-1.37
	Duty charge nurse	3.41 ± 0.62	(.119)	35.12 ± 5.76	(.001)	25.58 ± 6.46	(.018)	32.38 ± 2.97	(.170)
Night shift (n=304)	Yes	3.54 ± 0.47	-0.96	30.58 ± 5.52	-3.57	28.33 ± 5.49	1.76	31.35 ± 3.63	-0.64
	No	3.61 ± 0.58	(.337)	33.54 ± 6.69	(.001)	27.09 ± 5.30	(.079)	31.66 ± 4.13	(.525)
Change in department	Yes	3.63 ± 0.54	2.24	32.93 ± 6.09	3.92	27.37 ± 5.26	-1.69	31.37 ± 3.77	-0.16
	No	3.50 ± 0.47	(.026)	30.25 ± 5.69	(<.001)	28.43 ± 5.55	(.092)	31.44 ± 3.78	(.872)
Opinion (n=301)	Agreement	3.58 ± 0.48	1.40	30.96 ± 6.10	-1.69	28.02 ± 5.56	0.34	31.15 ± 3.84	-1.97
	Disagreement	3.49 ± 0.56	(.161)	32.30 ± 5.34	(.092)	27.77 ± 5.11	(.735)	32.14 ± 3.42	(.050)
Outcome (n=302)	Good	3.61 ± 0.54	0.84	30.35 ± 6.26	2.85	28.37 ± 5.99	0.80	31.66 ± 3.77	0.52
	Same	3.52 ± 0.47	(.443)	31.49 ± 5.64	(.059)	27.96 ± 5.26	(.449)	31.15 ± 3.77	(.596)
	Bad	3.55 ± 0.51		32.51 ± 6.09		27.32 ± 4.92		31.45 ± 3.81	
Plans to nurse	As long as possible	3.54 ± 0.50	0.34	33.51 ± 5.70	25.35	27.62 ± 5.33	0.79	31.39 ± 4.09	0.18
	As long as needed	3.56 ± 0.52	(.713)	30.46 ± 5.25	(<.001)	28.15 ± 5.46	(.455)	31.51 ± 3.42	(.839)
	Stop as soon as possible	3.63 ± 0.41		26.07 ± 6.40		28.90 ± 5.96		31.07 ± 3.95	
Reason for taking job (n=291)	Financial aid	3.63 ± 0.50	1.72	28.87 ± 6.01	15.55	28.11 ± 6.09	0.79	31.07 ± 3.86	1.54
	Self-realization	3.52 ± 0.56	(.163)	34.58 ± 5.62	(<.001)	28.76 ± 5.30	(.499)	32.45 ± 3.78	(.205)
	Life at work	3.63 ± 0.42		32.79 ± 5.44		28.76 ± 3.82		30.91 ± 3.86	
	Major and aptitude	3.49 ± 0.49		33.04 ± 5.15		27.42 ± 4.89		31.66 ± 3.58	
Job satisfaction	Satisfactory	3.52 ± 0.50	2.39	34.54 ± 5.03	77.20	27.44 ± 5.40	3.29	31.63 ± 3.76	0.74
	Average	3.56 ± 0.52	(.093)	28.83 ± 4.41	(<.001)	28.20 ± 5.03	(.039)	31.09 ± 3.54	(.478)
	Unsatisfactory	3.75 ± 0.45		24.44 ± 6.01		30.26 ± 6.93		31.59 ± 4.76	

대상자의 소진에 영향을 미치는 요인

어린이병원 간호사의 소진에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 5와 같다. 일반적 특성에 따른 평균 비교에서 차이가 있거나 결과에 영향을 미칠 것으로 예상되는 대상자의 연령, 결혼 상태, 종교 유무, 총 근무 경력과 현재 근무지의 근무 경력 및 직위, 근무 부서 이동 경험, 간호직 만족도의 변수를 통제하고 회귀분석의 가정을 검정한 결과 잔차의 독립성, 선형성, 등분산성, 잔차의 정규분포성, 다중공선성을 모두 충족하는 것으로 나타났다. 그 결과 소진에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 공감만족($\beta = .52$), 공감피로($\beta = .42$), 업무 스트레스($\beta = .16$)의 순으로 나타났으며 어린이병원 간호사의 소진에 48%의 설명력을 보였다($F = 25.74, p < .001$). 즉, 본 연구 결과 어린이병원 간호사는 공감만족이 높을수록, 공감피로가 높을수록, 업무 스트레스가 높을수록 소진의 정도가 높은 것으로 나타났다.

논 의

본 연구는 어린이병원 간호사의 업무 스트레스와 공감만족, 공감피로, 소진 간의 관계를 파악하고자 시행되었다. 연구 결과 어린이병원 간호사의 업무 스트레스 점수는 3.56점(5점 만점)으로 중등도 이상의 스트레스를 경험하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 동일한 도구로 측정된 어린이병원의 병동(4.09점)과 응급실(3.88점)에 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구 결과에 비해서 낮게 나타났다[11,12]. 또한 혈액종양병동(3.51점)과 종합병원(3.50점) 간호사를 대상으로 한 연구와는 스트레스 정도가 비슷하였고[14,22], 중환자실(3.70점), 응급실

(3.80점) 간호사의 업무 스트레스보다는 낮은 결과를 보였다[17,23]. 하 부요인별로 분석한 결과 어린이병원 간호사의 업무 스트레스가 가장 높은 영역은 의사와의 대인관계상 갈등, 업무량 과중과 부적절한 보상의 순이었으며, 이는 Kim과 Suh[24]의 연구와도 동일한 결과이다. 또한 어린이병원 응급실 간호사를 대상으로 업무 스트레스를 측정된 연구에서 환자 및 보호자와 관련된 항목이 가장 높게 측정된 것과 마찬가지로, 본 연구의 결과는 어린이병원 간호사들이 의사나 입원 아동의 부모와 같이 잦은 접촉을 하는 대인관계에서 오는 갈등을 주요 스트레스원으로 인식하고 있음을 알 수 있었다[12]. 이는 혈액종양병동이나 중환자실과 같은 다른 부서에서 근무하는 간호사를 대상으로 업무 스트레스를 측정된 연구 결과와도 유사한 결과를 보였다[14,17,22,23]. 이러한 결과는 본 연구의 대상자인 어린이병원 간호사의 연령 분포가 20대(161명, 52.8%)에 집중되어 있고 미혼이 208명(68.6%)인 바, 비교적 어린 나이의 어린이병원 간호사들이 의사와의 일정한 관계를 유지하며 많은 부서와 협조적인 관계를 유지해야 하는 환자 간호의 중추적인 역할을 이행해야 하는 역할을 과중한 업무부담으로 느낄 수 있기 때문으로 사료된다.

한편, 대상자의 일반적 특성에 따라 어린이병원 간호사의 업무 스트레스의 차이를 분석한 결과 간호사의 총 근무 경력이 길어질수록 업무 스트레스가 높아지는 경향을 보였고 근무 부서 이동 경험이 있는 간호사에서 업무 스트레스가 더 높게 나타났다. 이러한 근무 경력에 따른 업무 스트레스 정도의 차이는 어린이병원 간호사를 대상으로 한 선행 연구에서도 유사한 결과를 보였다[12,24]. 즉, 이는 연차가 높아질수록 기본적으로 본인에게 주어진 업무뿐만 아니라 업무를 개선하기 위한

Table 4. Correlation between Job Stress and Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue, Burnout (N=305)

Variables	Job stress	Compassion satisfaction	Compassion fatigue	Burnout
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Job stress	1			
Compassion satisfaction	-.07 (.253)	1		
Compassion fatigue	.40 (< .001)	-.06 (.272)	1	
Burnout	.31 (< .001)	.40 (< .001)	.49 (< .001)	1

Table 5. Factors Associated with Burnout in Children's Hospital Nurses (N=305)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	9.37	2.88		3.26	.001
Job stress	1.22	0.35	.16	3.48	.001
Compassion satisfaction	0.33	0.03	.52	9.93	< .001
Compassion fatigue	0.30	0.03	.42	9.02	< .001

Adj. R²=.48, F=25.74, p < .001

각종 활동에의 참여 및 근무시간 동안 선임 간호사로서 병동을 이끌어야 한다는 책임감이 높아지기 때문에 업무 스트레스의 정도가 더 높을 것으로 생각된다. 특히 경력 간호사들은 새로 입사하여 업무에 적응하고 익숙해지는데 시간이 필요한 신입간호사들을 함께 도와야 하는 역할까지 요구되는데 이 또한 업무 스트레스를 증가시키는 요인일 수 있다. 실제로 본 연구 질문 중 개방형 문항에 답한 일부 간호사들은 신입간호사의 증가가 업무 부담으로 느껴짐을 토로하고 있었다. 뿐만 아니라 어린이병원은 경력간호사의 부서지 이동이나 신입간호사의 희망 근무지 선택 시 선호되지 않음을 확인할 수 있었는데 이러한 결과는 어린이병원 간호사의 업무 스트레스를 감소시켜야 할 필요성을 재확인하는 결과이다.

또한 어린이병원 간호사의 업무 스트레스를 측정된 세부 문항을 살펴보면 '휴일 없이 오랜 기간 근무할 때', '간호 인력의 결원 상태에서 일해야 할 때', '근무 중 중환자가 있을 때', '간호업무(투약, 처치 등) 수행 시 실수나 빠진 것을 발견했을 때'와 같은 항목들이 4점 이상으로 높은 스트레스를 초래하는 원인임을 확인할 수 있었다. 같은 맥락의 연구인 Kang 등[25]의 연구에서도 어린이병원 간호사는 아동에게 직접적으로 업무에 대한 협조를 구할 수 없는 경우 상황적 특성상 처치 및 시술에 입원 아동의 부모를 참여시키는 과정에서 업무 부담을 높게 인식하고 있음을 기술하였다. 뿐만 아니라 성인을 대상으로 간호를 수행하는 것보다 많은 시간이 소요되며 아동에게 심리적 안정감을 제공하기 위한 놀이 활동 등의 눈높이 간호를 제공하는 어린이병원 간호사의 역할이 중요함을 강조하였다.

본 연구 결과, 어린이병원 간호사의 공감만족 점수는 31.4점(50점 만점)으로 중등도 정도였으며, 대부분의 일반적 특성과 관련하여 통계적으로 유의한 결과를 보였다. 이는 동일한 도구로 측정된 혈액종양병동, 응급실, 수술실, 임상 및 중환자실 간호사를 대상으로 한 선행 연구에서 30.1점에서 33.2점으로 보고된 결과와 유사하였다[15,16,26-28]. 일반적 특성에 따른 어린이병원 간호사의 공감만족의 차이를 분석한 결과는 다음과 같다. 성별과 부서 이동에 대한 의견 및 결과를 제외한 대부분의 변수에서 유의한 차이를 보였는데, Kim 등[26]의 연구에서도 연령이 높고, 교육 정도가 높으며 총 근무경력이 길수록 공감만족이 높았다. 또한 Kim과 Choi[15]의 연구에서는 연령과 간호사의 근무경력이 길수록, 기혼 상태와 책임간호사 이상에서 공감만족이 높았고, 종교가 있는 경우[27], 건강하고 간호직에 대한 태도를 이상적 전문직으로 인식한 경우와 부서에 대한 만족도가 높은 경우[28]에 공감만족 정도가 높은 것으로 인식하여 본 연구와 유사한 결과를 보였다. 이와 같은 결과는 의료 행위자가 다른 사람을 도움으로써 얻는 만족감인 공감만족을 통해 어린이병원 간호사들이 간호사 자신에게 보호 매커니즘(protective mechanism)을 형성하여 공감피로로 발생하는 것을 방지하고 있음을 알 수 있다[29]. 따라서, 어린이병원 간호사의 공감피로와 소

진을 줄이고 공감만족을 높이기 위한 활발한 연구와 중재 프로그램 개발과 같은 실무에서의 노력이 요구된다.

공감피로의 점수는 28.0점(50점 만점)으로 공감만족보다는 낮았으나 중등도 정도로 해석할 수 있으며 동일한 도구로 측정하여 26.2점에서 28.2점의 점수 분포를 보인 기존의 선행 연구와 유사한 결과를 보였다[15,16,27,28]. Stamm[6]의 분류 기준에 의해 공감피로 정도를 상, 중, 하위 집단으로 분류해서 살펴보면 본 연구에서는 공감피로가 중등도 이상인 집단은 75.4%로 혈액종양병동, 임상 및 중환자실 간호사를 대상으로 한 연구와 유사하였으나[26-28], 수술실과 응급실 간호사를 대상으로 한 연구보다는 공감피로의 정도가 낮은 수준임을 알 수 있었다[15,16]. 그러나 특정한 한 부서에서 이루어진 연구와 어린이병원의 모든 부서의 간호사를 대상으로 이루어진 본 연구 결과와 단편적으로 비교하는 것은 다소 무리가 있을 수 있겠다. 이러한 차이는 어린이병원 간호사가 돌보는 입원 아동의 질병 및 중증도, 예후의 차이와 그러한 업무 환경에 적응하는 간호사 개인의 특성이 반영될 수 있기 때문이다. 특히 본 연구에서는 연령이 낮고 미혼인 경우, 총 근무 경력이 짧으며, 일반간호사로 근무하고 간호직 만족도가 낮을수록 공감피로의 점수가 높았다. 한편, 응급실과 중환자실 간호사를 대상으로 공감피로를 측정된 연구에서는 외상사건에 대한 경험이 있는 경우에서만 공감피로가 높게 나타났다[15,28]. 본 연구에서는 외상사건 경험에 대한 질문을 포함하지는 않았지만 업무 스트레스와 유사한 맥락에서 고려해 볼 때 나이가 어리고, 결혼을 경험하지 않고 근무경력이 짧은 어린이병원 간호사가 의사와의 원만한 관계를 유지해야 하고, 많은 부서와 협조적인 관계를 유지하며 조율해야 하는 업무특성과 입원 아동의 부모를 감당해야 하는 일상적인 업무가 어려움으로 다가올 수 있다. 뿐만 아니라 공감피로는 위기상황이나 외상 환자들을 대면하는 직업군에서 환자에게 전문적인 도움을 주는 과정에서 자연스럽게 발생하기도 하는데[20,29], 특히 아픈 아동뿐만 아니라 여러 명의 입원 아동 부모를 함께 간호하는 어린이병원 간호사는 이 과정에서 공감피로를 겪을 가능성이 높을 것으로 생각되며, 때문에 어린이병원 간호사의 공감피로를 미리 예측하고 대응하는 것이 중요할 것으로 보인다.

소진의 점수는 평균이 31.4점(50점 만점)으로 중등도 정도를 보였는데 이러한 연구 결과는 동일한 도구로 측정된 임상간호사(31.1점)를 대상으로 한 연구와는 유사하였으나[27], 수술실(27.3점), 응급실(28.3점)과 중환자실(27.4점) 간호사를 대상으로 한 선행 연구보다는 소진의 점수가 높게 측정되었다[15,16,28]. 또한 Stamm[6]의 분류 기준에 의해 공감만족 정도를 상, 중, 하위 집단으로 분류해서 살펴보면 본 연구에서 공감피로가 중등도 이상인 집단은 81.6%로 다양한 다른 부서에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 선행 연구들의 결과와는 유사하였고[15,16,27,28], 종양간호사[26]를 대상으로 한 연구 결과보다는 높게 나타났다. 대상자의 일반적 특성에 따라 분석한 결과 종교를 가진 경우

와 현재 근무지의 근무 경력이 길어질수록 소진이 높게 나타났다. 선행 연구에서 미혼자와 간호사의 임상경력이 낮을수록 소진이 높았고[15], 기혼자와 일반간호사에서 소진이 높았으며[16] 다른 연구에서는 미혼이며 건강 상태가 좋지 않다고 응답한 중환자실 간호사에서 소진이 높았다[28]. Lee와 Yom[27]의 연구에서는 종교가 없는 경우와 미혼인 그룹에서 소진 정도가 높았다. 이처럼 소진은 연구 대상자의 근무부서에 따라 다양한 결과를 나타냈는데 간호사는 업무의 특성상 다양한 계층의 건강 요구를 가진 사람들과 끊임없이 접촉하므로 그 어떤 직업인 보다 소진 현상에 쉽게 노출되어 있다[30]. 이러한 소진의 결과는 대상자 간호의 질적 저하를 초래할 뿐만 아니라 간호사의 직무 만족도를 저하시켜 이직의도를 높이고, 이로 인해 환자 만족과 환자 안전에 직접적인 영향을 끼치므로[4] 간호사의 소진에 영향을 주는 요인을 찾아 이를 개선하려는 실무에서의 노력은 필수적이다.

한편, 어린이병원 간호사의 업무 스트레스와 공감만족, 공감피로, 소진 간의 관계를 살펴보면 다음과 같다. 업무 스트레스와 공감피로, 소진 간에는 양의 상관관계를 보이며, 공감피로와 소진 간에 관계 또한 양의 상관관계임을 확인할 수 있었다. 이는 여러 선행 연구들과 동일한 결과이다[11,15,16,27,28]. 한편, 선행 연구와는 다르게 본 연구 결과 공감만족과 소진 간에도 양의 상관관계를 보임을 알 수 있었는데 이는 다음과 같은 해석이 가능하다. 어린이병원 간호사로서 근무경력을 쌓아감에 따라 임상에 적응하고 학업도 병행하면서 해당 분야의 지식이 증가하고 업무에 자신감도 생기면서 공감만족이 증가되기도 하지만 한편으로는 입원 아동 부모와 지속적으로 원만한 관계를 유지해야 하는 어린이병원 간호사는 상호관계를 형성하기 위한 파트너십을 만들고 유지해가는 과정 속에서 소진이 증가하는 것으로 생각된다. 이러한 어린이병원 간호사의 소진은 모든 일반적 변수를 통제한 상태에서도 업무 스트레스, 공감만족, 공감피로의 영향을 받고 있음을 확인할 수 있었는데, 이를 종합해 보면 어린이병원 간호사의 소진은 업무 스트레스와 공감피로에 의해 증가되고, 공감만족 역시 정적인 개념으로 소진을 증가시키고 있음을 확인할 수 있었다. 이러한 어린이병원 간호사의 업무 로딩을 감소시킬 수 있는 충분한 간호 인력의 확보와 밤번 근무로 인한 스트레스를 줄이기 위한 전담 인력의 배정, 소진을 감소시키기 위한 임상적 대안에 대한 고민과 정책적인 제도의 마련 역시 필요할 것으로 생각된다. 또한 어린이병원 간호사의 업무 스트레스, 공감만족, 공감피로와 소진에 대한 진솔한 이야기를 직접 들어볼 수 있는 질적 연구 방법을 이용한 후속 연구를 제안한다.

결론

본 연구는 3개월 이상 근무한 어린이병원 간호사 전수를 조사하여 환자를 돌보는 과정에서 경험하는 업무 스트레스 뿐만 아니라 전문적

삶의 질 척도인 공감만족, 공감피로와 소진을 포함하여 이들 상호 간의 관계를 살펴보았다. 어린이병원 간호사는 중등도 이상의 업무 스트레스를 보이고 공감만족, 공감피로와 소진 또한 정도의 차이는 있으나 중등도 이상으로 경험하고 있으며 일반적 특성에 따른 유의한 결과들을 확인하였다. 업무 스트레스와 공감피로, 소진 간에는 양의 상관관계, 공감피로와 소진 간, 공감만족과 소진 사이에도 양의 상관관계를 확인하였으며 회귀분석을 통해 어린이병원 간호사는 공감만족이 높을수록, 공감피로가 높을수록, 업무 스트레스가 높을수록 소진의 정도가 높은 것으로 나타났다. 특히 본 연구에서는 어린이병원 간호사에서 근무 경력이 길어질수록 업무 스트레스와 소진 정도가 유의하게 높아지고 공감만족 또한 증가되어 있음을 확인하였는데 이러한 결과를 통해 현재 업무 스트레스가 높은 경력 간호사들을 대상으로 한 중재, 예를 들어 스트레스 및 소진관리 프로그램, 힐링 캠프나 각종 워크숍 등을 운영한다면 간호사들의 직무 만족도를 높여 그로 인한 파급 효과를 기대해 볼 수 있을 것이다. 이러한 프로그램은 일회성이 아닌 반복적인 프로그램으로 진행하여 업무 스트레스와 공감만족, 공감피로, 소진의 변화를 살펴보는 것도 의미가 있을 것이다. 본 연구 결과는 어린이병원 간호사의 공감만족과 공감피로를 중재하여 업무 스트레스를 감소시키며, 궁극적으로는 소진을 예방하여 직무 만족도를 증가시킬 수 있는 조직적인 차원에서의 전략 개발에 귀중한 기초자료가 될 것이다.

Conflict of Interest

No potential or any existing conflict of interest relevant to this article was reported.

Acknowledgements

This work was supported by the 2016 Nursing department of Seoul National University Hospital.

References

1. Kim MR, Seomun GA. Relationships among burnout, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention to resign in hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2013;22(2):93-101. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.93>
2. Kim SH, Yang YS. A meta analysis of variables related to burnout of nurse in Korea. *Journal of Digital Convergence*. 2015;13(8):387-400. <https://doi.org/10.14400/jdc.2015.13.8.387>

3. 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.
4. Meadors P, Lamson A, Swanson M, White M, Sira N. Secondary traumatization in pediatric healthcare providers: compassion fatigue, burnout, and secondary traumatic stress. *OMEGA-Journal of Death and Dying*. 2010;60(2):103-128. <https://doi.org/10.2190/om.60.2.a>
5. Burtson PL, Stichler JF. Nursing work environment and nurse caring: relationship among motivational factors. *Journal of Advanced Nursing*. 2010;66(8):1819-1831. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05336.x>
6. Stamm BH. *The Concise ProQOL Manual*. [Internet]. NY: 2010 [cited 2017 August 18]. Available from https://nbpsa.org/images/PRP/ProQOL_Concise_2ndEd_12-2010.pdf
7. Lloyd MG, Urquhart L, Heard A, Kroese B. When a child says 'no': Experiences of nurses working with children having invasive procedures. *Paediatric Nursing*. 2008;20(4):29-34. <https://doi.org/10.7748/paed.20.4.29.s24>
8. Hong E, Yang YJ. Factors affecting job stress of pediatric nurses: Focusing on self-efficacy, emotional labor, pediatric nurse-parent partnership. *Child Health Nursing Research*. 2015;21(3):236-243. <https://doi.org/10.4094/chnr.2015.21.3.236>
9. Park MH. The effect of job stress on positive thinking, organizational commitment and turnover intention of pediatric nurse. *Crisisonomy*. 2014;10(11):269-287.
10. Cho EJ, Bang KS. Nursing professionalism, self-efficacy and nurse parent partnership in pediatric nurses. *Child Health Nursing Research*. 2013;19(2):94-101. <https://doi.org/10.4094/chnr.2013.19.2.94>
11. Kim EJ. The Relationship among ego-states and job stress of nurses at pediatrics. *The Korean Society of Stress Medicine*. 2013;21(1):31-40.
12. Lee MS. Study of nurses in emergency department on the stress and job satisfaction related to nursing of emergency pediatric patients [dissertation]. Seoul: KyungHee University; 2012. p. 1-60.
13. Sarwar S R, Mangewala V, Baron R. Helping the angels: a review of understanding and helping dying children. *Innovations In Clinical Neuroscience*. 2013;10(3):31-34.
14. Kim JS, Kim GS, Choi MN, Lee HK. Factors associated with burnout for nurses working in hematology-oncology wards. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2011;20(1):24-34. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.1.024>
15. Kim HJ, Choi HJ. Emergency nurses' professional quality of life: Compassion satisfaction, burnout, and secondary traumatic stress. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(3):320-328. <https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.3.320>
16. Yang HS. Effects of work stress, compassion fatigue and compassion satisfaction on burnout in operating room nurses [dissertation]. Seoul: ChungAng University; 2013. p. 1-71.
17. Lim DS, Cho BH. The study on stress, hardiness, and professional burnout of intensive care unit nurses. *Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2007;14(1):120-127.
18. Kim MJ, Gu MO. The development of the stress measurement tool for staff nurses working in the hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 1983;14(2):28-47. <https://doi.org/10.4040/jnas.1984.14.2.28>
19. Park CH, Koh HJ. The relationship between job stress and nursing performance of emergency room nurses. *Journal of Korean Academy of Adult Nursing*. 1998;11(1):146-157.
20. Figley CR. *Compassion fatigue: coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized*. 1st ed. NY: Routledge; 1995.
21. Kang HJ, Bang KS. Development and evaluation of a self-reflection program for intensive care unit nurses who have experienced the death of pediatric patients. *Journal of Korean Academy of Adult Nursing*. 2017;47(3):392-405. <https://doi.org/10.4040/jkan.2017.47.3.392>
22. Kim SR, Kim HY, Kang JH. Effects of type D personality on compassion fatigue, burnout, compassion satisfaction, and job stress in clinical nurses. *Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(3):272-280. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.272>
23. Cho HN, Kim SJ. Relationship of job stress, hardiness, and burnout among emergency room nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2014;23(1):11-19. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2014.23.1.11>
24. Kim YH, Suh BH. Comparative study regarding job stress of nurses working in pediatric ward and general ward. Poster session presented at: Korean Academy of Child Health Nursing Summer Conference; 2006 June-53; College of Nursing Yonsei University. Seoul.
25. Kang JM, Kim WS, Cho HH. Effects of social capital, labor intensity and incivility on job burnout in pediatric nurses. *Child Health Nursing Research*. 2017;23(1):61-69. <https://doi.org/10.4094/chnr.2017.23.1.61>
26. Kim S, Kim JH, Park JY, Suh EY, Yang HJ, Lee SY, et al. (2010). Oncology nurses' professional quality of life in a tertiary hospital. *Korean Clinical Nursing Research*. 2010;16(3):145-155.
27. Lee JM, Yom YH. Effects of work stress, compassion fatigue, and

- compassion satisfaction on burnout in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(5):689-697. <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.5.689>
28. Hong JY. Relationships between professional self concept and professional quality of life among nurses in ICU [dissertation]. Busan: Kosin University; 2015. p. 1-68.
29. Stamm BH. Measuring compassion satisfaction as well as fatigue: Developmental history of the compassion fatigue and satisfaction test. NY: Brunner-Routledge; 2002. p. 107-119.
30. Kim YO. A study of factors predicting burnout in hospital staff nurses. *Journal of Korean Academy of Adult Nursing*. 2002;14(4):591-601.