www.kjcdh.org

Korean Journal of Clinical Dental Hygiene

Original Article

일부 대학병원 근무자들의 감정노동과 수면장애가 이직의도에 미치는 영향

박은선
혜전대학교 치위생과

The Effect of Emotional Labor and Sleep Disorder on Turnover Intention of University Hospital Employees

Received: February 08, 2021
Revised: February 23, 2021
Accepted: March 02, 2021

Eun-Seon Park
Department of Dental Hygiene, Hyejeon College, Hongseong, 32244, Korea

Corresponding Author: 박은선, (32244) 충남 홍성군 홍성읍 대학길 25 혜전대학교 대학본부 203호, Tel: (041) 630-5356, Fax: (041) 630-5176, E-mail: ssun6097@hanmail.net

ABSTRACT

Objectives: To provide basic data for efficient management of medical institution employees by identifying factors related to emotional labor, turnover intention and sleep disorder of hospital employees. **Methods:** From March 10 to June 13, 2018, 141 questionnaires were finally analyzed for university hospital employees working in 'I' area. The collected data were analyzed by t-test, ANOVA, pearson's correlation analysis, multiple regression analysis using SPSS 24.0 program. **Results:** The level of emotional labor was higher for nurses than for medical technicians and administrative staff (p<0.05). The turnover intention of women was higher than that of men, and the general group showed higher turnover intention than that of team leader (p<0.05). Emotional labor, turnover intention, and sleep disorder showed positive correlation and statistically significant (p<0.05). General characteristics, emotional labor, and sleep disorder explained 29.7% of turnover intention. **Conclusions:** In order to lower the turnover intention, it is necessary to establish a more systematic system at the organizational level, and it is necessary to expand the subjects and continue repeated research.

Key words: Emotional labor, Sleep disorder, Turnover intention

색인: 감정노동, 수면장애, 이직의도

Copyright © 2021 by Korean Journal of Clinical Dental Hygiene. 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)

1. 서론

의료기술의 발달과 노인환자 및 만성질환자의 증가는 의료인력의 질적 성장을 더욱 증가시키므로, 의료기관 종사자들을 효율적으로 관리하는 것은 중요한 문제이다(1). 각종 스트레스와 관련하여 최근까지도 정신건강과 관련된 질병이 증가하고 있어 신체적, 정신적 건강에 대한 중요성이 더욱 부각되고 있다. 이러한 정신건강 관련 스트레스 질환은 결국 이직을 초래하여 업무의 질이 저하되고 개인 뿐 만 아니라 국가에도 손해가 발생되므로 적절한 관리가 필요하다(2).

병원조직은 의사, 간호사, 의료기사, 의료행정 등 전문성을 가진 다양한 직종이 목표를 향해 활동하는 조직이며, 각 구성원이 맡은 바 직무를 수행하는 체계이므로, 직무의 성격이 상이하여 인적자원 관리가 다른 조직보다 쉽지 않다. 스트레스는 두통, 근육 통증 및 수면, 식이 장애, 심리적 불안과 과민반응, 직무만족도 저하, 이직의도의 원인이 된다(3). 이러한 업무 환경은 병원종사자들의 부정적인 영향과 스트레스 요인 제공 뿐 아니라 사기저하를 일으켜 결국 조직의 생산성과 의료의 질에 영향을 주게 되므로 병원종사자들의 근본적인 스트레스 요인을 감소시켜 주는 것이 우선시 되어야 한다(4). 특히, 의료기관 종사자들은 인간의 생명을 다루는 상황과 응급상황에 대처하고, 의사와 간호사 관계 및 환자와 보호자의 불만족 등 다양한 상황에 노출되어 있으므로, 높은 스트레스 수준과 그에 따른 문제가 매우 심각하다(3). Babazono et al.(5)의 연구에 의하면 스트레스는 정신적 건강을 해치거나 직무만족의 저하, 이직의도 증가, 노동손실 초래와 더불어, 극심한 스트레스와 우울증으로 자살에까지 이르게 된다고 보고하였다(4). 따라서 양질의 의료서비스를 제공하기 위해서 의료기관은 인적자원을 어떻게 관리하여 생산성을 향상시킬지에 대한 노력이 필요하다.

감정노동이란 직장 내에서 경험하는 자신의 실제 감정표현과 조직이 요구하는 감정표현에서 차이가 있을 때, 효과적인 직무수행과 조직 내에서 적응하기 위한 자신의 감정을 조직의 규범에 적합하게 하려는 노력을 의미한다(6). 감정노동에 대한 사회적 관심은 지속적으로 증가하고 있으나, 감정노동에 따른 신체적, 정신적 고통을 감소시키기 위한 사회적 정책마련은 미비한 실정이다(7). 특히, 의료기관 종사자들에게는 감정표현에 대해 암묵적 규범이 요구되는 경향이 있으므로 의료기관 종사자들이 경험하는 감정노동의 강도는 높을 것으로 예상된다(6). 의료기관 종사자들은 환자와 관련된 업무를 진행하는 동안 감정을 억제해야 경우가 많은데, 이는 직무만족도를 감소시키고 생산성 저하에 영향을 미치는 원인이 되므로 감정노동에 대한 보다 효율적이고 능률적인 관리기법을 도입할 필요성이 있다(6).

이직의도는 직무불만족에 대한 반응으로 현재의 직장에서 타 직장으로 옮기려는 자발적인 의사를 의미하는데(8), 이는 조직의 성과에 중요한 영향을 미칠 뿐 만 아니라 조직과 고객의 관계에도 직접적인 영향을 끼칠 수 있다(9). 반복적인 이직으로 인하여 적정수준 이상의 이직률이 지속되면 조직의 생산성 저하와 의료 제공에 있어서도 제한적일 수밖에 없게 될 것이다. 이직이 증가할수록 숙련된 직무종사자들의 부족과 동료들의 사기 저하를 초래하게 되므로 병원종사자들의 이직의도를 감소시킬 수 있는 방법을 모색하는 것이 필요하다(10).

수면은 신체적, 정신적 피로를 회복시키고 에너지를 충전시켜 최상의 능력을 유지할 수 있도록 하는 삶의 필수 요소인데(11), 수면장애가 지속되면 스트레스를 높여 다양한 건강문제를 일으키는 원인이 되므로 감정노동과 이직의도 및 수면장애를 종합적으로 알아보는 것은 보건학적으로 의미가 있다(12).

따라서 본 연구는 병원종사자들의 감정노동과 이직의도 및 수면장애 관련요인을 규명하여 이직의도를 감소시킬 수 있는 방안모색과 의료기관 종사자들의 효율적인 관리를 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구대상 및 방법

2.1. 연구대상

본 연구는 2018년 3월 10일부터 6월 13일까지 I 지역에 있는 700병상 이상 규모의 대학병원 종사자 148명을 대상으로 하였다. 담당자에게 연구의 목적과 자료수집 방법에 대한 설명 후 진행되었다. 연구동의서는 연구목적과 연구윤리에 대한 설명으로 구성되었고, 자기기입식 설문작성 완료 후 봉투에 넣어서 밀봉하도록 하였다. 총 148부의 설문지 중에서 설문내용이 부적절한 7부를 제외하고 141부를 최종 분석하였다.

2.2. 연구방법

설문지 항목으로 일반적 특성은 성별, 연령, 결혼여부, 담당직무, 직위, 고용형태, 근무이동, 임금수준 8문항을 조사하였고, 감정노동 8문항, 이직의도 4문항, 수면장애 15문항을 조사하였다.

2.3. 연구 도구

2.3.1. 감정노동

감정노동 문항은 Morris et al.(6)이 개발한 도구를 문성룡(13)이 이용한 설문을 사용하였다. 감정표현 빈도 3문항, 감정표현 주의정도 3문항, 감정적 부조화 2문항으로 총 8문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 구성되었고, 점수가 높을수록 감정노동이 높음을 의미한다. 본 연구에서 감정노동 신뢰도는 Cronbach's α=0.914이었다.

2.3.2. 이직의도

이직의도 측정 도구는 Lawlar(8)가 개발하고, 박현숙(14)이 수정·보완 한 설문지를 이용하였다. 총 4문항으로 '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 구성되었으며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 이직의도 신뢰도는 Cronbach's α=0.887이었다.

2.3.3. 수면장애

수면장애는 Snyder et al.(15)이 개발한 도구를 오진주 등(16)이 수정·보완한 한국형 수면 측정도구를 사용하였다. 도구는 총 15 문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '항상 그렇다' 4점으로 구성되어 있으며, 본 연구에서 수면장애 신뢰도는 Cronbach's α=0.849이었다.

2.4. 통계분석

본 연구의 자료는 통계분석용 소프트웨어인 SPSS (SPSS 24.0 for Windows, SPSS Inc, Chicago, USA)로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 감정노동, 이직의도, 수면장애는 t-test, ANOVA를 이용하여 분석하였고, 사후검정은 Scheffé test를 실시하였다. 감정노동, 이직의도, 수면장애 관련성을 파악하기 위해 pearson's 상관분석을 하였으며, 연구대상자의 일반적 특성과 감정노동이 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 신뢰도 검증은 Cronbach's α 계수로 분석하였고, 통계적으로 유의한 수준은 $p<0.05$ 이었다.

https://doi.org/10.12972/kjcdh.20210001

3. 연구결과

3.1. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 감정노동

일반적 특성에 따른 감정노동 분석결과는 담당직무에서 통계학적으로 유의한 차이를 보였다(Table 1). 이를 구체적으로 살펴보면, 간호사가 의료기사와 행정직원 보다 높은 감정노동 수준을 보였다(p<0.05).

Table 1. Emotional labor according to general characteristics

Characteristic	Division	Emotional labor			p-value
		N	Mean±SD	t/F	
Gender	Man	59	23.51±6.25	-0.944	0.347
	Woman	82	24.49±5.94		
Age	20-29	54	23.20±5.83	1.304	0.275
	30-39	57	24.07±6.03		
	≤40	29	25.45±6.44		
Marital status	Single	76	23.97±6.34	-0.220	0.826
	Married	65	24.20±5.78		
Responsibility	Nurse	32	26.00±5.62[a]	3.970	0.021*
	Medical engineer	86	22.95±5.53[b]		
	Administrative staff	23	25.61±7.68[a,b]		
Work position	General	126	24.05±6.01	-0.172	0.864
	Team leader	15	24.33±6.76		
Employment	Full-time	97	24.67±6.26	1.731	0.086
	Non-regular	44	22.77±5.46		
Work shift	No	90	23.76±6.03	-0.837	0.404
	Yes	51	24.65±6.16		
Wage level (1,000 won)	<2,000	34	23.38±6.51	0.311	0.733
	2,000-3,000	67	24.21±5.78		
	≤3,000	40	24.45±6.26		

*p<0.05, Scheffé test

3.2 일반적 특성에 따른 이직의도

일반적 특성에 따른 이직의도 분석결과는 성별, 직위, 임금수준에서 통계학적으로 유의한 차이를 보였다(Table 2). 이를 구체적으로 살펴보면, 성별은 여성이 남성에 비해 이직수준이 높게 나타났고, 일반직이 팀장직에 비해 높은 이직의도 수준을 보였다(p<0.05). 임금수준은 200만원 이상 300만원 미만에서 높은 이직의도 수준을 나타냈다(p<0.05).

3.3 일반적 특성에 따른 수면장애

일반적 특성에 따른 수면장애 분석결과 성별은 여성이, 연령은 40대 이상, 결혼여부는 미혼에서, 직위는 일반직이, 고용형태는 비정규직이, 임금수준은 200만원 미만인 경우에서 높게 나타났으나, 통계학적으로는 유의한 차이를 보이지 않았다(p>0.05)(Table 3).

Table 2. Turnover intention according to general characteristics

Characteristic	Division	Turnover			*p*-value
		N	Mean±SD	t/F	
Gender	Man	59	10.61±3.69	-3.137	0.002*
	Woman	82	12.46±3.28		
Age	20-29	54	11.91±3.66	1.774	0.174
	30-39	57	12.09±3.01		
	≤40	29	10.62±4.23		
Marital Status	Single	76	12.08±3.71	0.797	0.160
	Married	65	11.23±3.35		
Responsibility	Nurse	32	12.69±2.40	2.646	0.075
	Medical engineer	86	11.64±3.64		
	Administrative staff	23	10.48±4.30		
Work position	General	126	12.01±3.49	3.186	0.002*
	Team leader	15	9.00±3.14		
Employment	Full-time	97	11.78±3.35	0.471	0.638
	Non-regular	44	11.48±4.03		
Work shift	No	90	11.99±3.54	1.334	0.184
	Yes	51	11.16±3.58		
Wage level (1,000 won)	<2,000	34	11.53±3.62[a,b]	4.236	0.016*
	2,000-3,000	67	12.49±3.18[a]		
	≤3,000	40	10.48±3.84[b]		

*p<0.05, Scheffé test

Table 3. Sleep disorder according to general characteristics

Characteristic	Division	Sleep disorder			*p*-value
		N	Mean±SD	t/F	
Gender	Man	59	29.12±7.51	-0.636	0.526
	Woman	82	29.89±6.80		
Age	20-29	54	29.89±6.18	0.202	0.818
	30-39	57	29.23±6.97		
	≤40	29	30.14±8.58		
Marital status	Single	76	30.55±7.07	1.797	0.075
	Married	65	28.42±7.00		
Responsibility	Nurse	32	30.00±5.99	0.629	0.534
	Medical engineer	86	29.07±7.26		
	Administrative staff	23	30.83±7.94		
Work position	General	126	29.80±7.12	1.137	0.257
	Team leader	15	27.60±6.71		
Employment	Full-time	97	29.10±7.38	-1.155	0.250
	Non-regular	44	30.59±6.37		
Work shift	No	90	30.10±6.79	0.604	0.238
	Yes	51	28.63±7.57		
Wage level (1,000 won)	<2,000	34	30.18±6.91	0.408	0.665
	2,000-3,000	67	29.75±6.48		
	≤3,000	40	28.75±8.25		

*p<0.05

3.4 감정노동, 이직의도, 수면장애의 상관관계

감정노동, 이직의도, 수면장애는 유의한 양(+)의 상관관계를 보였다(p<0.05). 즉, 이직의도는 감정노동과 유의한 양의 상관관계(r=0.480, p<0.001)가 있는 것으로 나타났으며, 수면장애는 감정노동과 유의한 양의 상관관계(r=0.502, p<0.001)를, 수면장애와 이직의도는 유의한 양의 상관관계(r=0.370, p<0.001)를 나타냈다(Table 4).

Table 4. Sleep disorder according to general characteristics

	Emotional labor	Turnover	Sleep disorder
Emotional labor	1		
Turnover	0.480**(<0.001)	1	
Sleep disorder	0.502**(<0.001)	0.370**(0.001)	1

$^{**}p$<0.01

3.5 이직의도에 영향을 미치는 요인

이직의도에 영향을 미치는 관련 요인 분석 결과 일반적 특성과 감정노동, 수면장애는 이직의도에 대해 29.7%를 설명하였고, 성별(p=0.002)과 감정노동(p<0.001), 수면장애(p=0.017)가 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타났다(Table 5).

Table 5. Factors Affecting Turnover Intention

Variable	B	β	p-value
Gender	1.738	0.241	0.002*
Work position	3.094	0.145	0.051
Wage level	-0.573	-0.080	0.314
Emotional labor	0.221	0.376	<0.001**
Sleep disorder	0.103	0.206	0.017*
R^2=.322 Adjusted R^2=.297 F=12.808			

$^{*}p$<0.05, $^{**}p$<0.01

4. 고안

본 연구는 병원종사자들의 감정노동과 이직의도 및 수면장애 관련요인을 분석하고자 하였다.

일반적 특성에 따른 감정노동 분석결과 간호사에서 높은 감정노동 수준을 나타났는데, 이윤현(17)의 연구에 의하면 간호사들의 감정노동 강도가 타 직업군에 비해 높은 것으로 나타나 본 연구와 일치하였다. 간호업무 활동에서 동반되는 감정노동은 업무 생산성에도 영향을 미쳐, 감정노동이 심할 경우 직무만족도가 저하되며, 이직의도가 높아지는 것으로 나타났다. 간호사는 업무의 특성 상 다양한 직종의 종사자와 지속적으로 협력하여 의료서비스를 환자들을 대상으로 제공하게 되는데 이로 인한 스트레스가 높게 나타났다고 하여(18) 본 연구를 지지하였다. 그러나, 김승희 등(19)의 연구에 의하면 병원행정직은 병원경영 업무에서 중요한 역할을 담당하고 있으나, 의료직이나 의료기술직보다 낮은 직무만족도를 보고하였다. 병원은 다양한 업무를 하는 구성원들이 있는 만큼 직종에 따른 업무 스트레스 수준을 파악하여 감정노동에 대한 관심과 감정노동 수준을 감소시킬 수 있는 프로그램을 모색하는 노력이 필요하다고 생각된다.

감정노동은 팀장직에서 높게 나타났는데, 감정노동의 정도는 신규간호사 보다 경력자에게서 높게 나타났다는 결과(20)와 일치하였으며, 경력자들의 감정노동에 대한 관리가 필요함을 확인하였다. 팀장직은 업무에 대한 책임이 많아지는 위치이며, 그에 따른 스트레스 또한 높아지게 되는데, 관리해야 하는 환자수가 많은 경우 감정노동의 수준에 부정적 영향을 미칠 수 있으므로(17) 담당 환자 수 조절 등의 근무여건 조성을 방안으로 고려해 볼 수 있겠다.

일반적 특성에 따른 이직의도 분석결과, 일반직에서 유의하게 높게 나타났는데, 이는 이직간호사를 대상으로 한 조사에서 전체 이직자 중에서 신규간호사의 이직률은 35%로 나타났고, 경력간호사에 비해서도 1.5배 이상 높은 것으로 보고하여(21) 본 연구와 비슷한 결과를 확인하였다. 이윤정 등(22)의 연구 또한 동료들과의 불만족한 대인관계는 직업적 만족감을 감소시키고 결국 스트레스로 이직을 고려하게 된다고 보고하였으며, 특히 입사 후 1년 이내의 신규간호사 이직의도가 높게 나타난 것을 확인하였다. 신규간호사는 수행 능력의 어려움이나 조직 내 인간관계에 의한 문제를 주된 이직의도의 이유였다고 보고하여(23), 이직을 줄이기 위한 신규직원 업무교육과 이직의도 경험에 보다 관심을 가질 필요가 있으며, 주기적인 심리 상담과 격려가 필요하다고 판단된다.

이직의도는 임금수준에서 유의하게 나타났는데, 이는 불합리한 급여수준을 가장 높은 비율의 이직결정 사유로 보고한 연구(24) 뿐 아니라 중소병원 간호사를 대상으로 한 연구(25)에서도 이직계획 이유로 보수임을 확인하였다. 이러한 연구결과를 바탕으로 이직의도의 원인이 되는 보상에 따른 급여체계의 개선이 지속적으로 보완되어야 할 것으로 판단된다.

수면장애는 일반직에서 높게 나타났는데, 신규간호사의 수면의 질 연구에 의하면 신규간호사의 수면장애가 85.2%를 차지한다고 하여(26) 본 연구를 뒷받침하였다. 수면을 충분히 취하지 못하면 낮 시간의 환자 간호에 영향을 끼쳐 간호의 질이 떨어질 수 있으며 3교대하는 근무 환경은 수면장애로 인하여, 개인의 건강과 간호의 질을 감소시킬 수 있다(26). 수면의 질을 향상시키며 피로를 감소시킬 수 있는 개인의 노력 뿐 만 아니라 이를 개선하기 위한 병원 차원에서의 적절한 인력충원과 인력배치가 이루어져야 할 것으로 사료된다.

상관분석 결과 감정노동과 이직의도, 수면장애는 관련성이 나타났는데, 최미숙 등(27)의 연구에서 이직의도는 감정노동과 유의한 관련성을 보였고(p<0.05), 이는 감정노동 수준이 높을수록 이직의도가 높은 것으로 판단된다. 치과위생사를 대상으로 한 연구에 의하면 감정노동이 높을수록 이직의도가 높게 나타났다고 하였는데, 구체적으로 '치과생활을 잘 적응하기 위하여 실제 감정을 숨겨야 하는 경우가 많다', '업무 중 감정표현을 하지 못하는 것이 어려운 일이다' 등의 응답이 이직의도와 유의한 연관성이 있는 것으로 나타났다(7). 차선경 등(20)의 연구 또한 간호사가 경험하는 정신적인 피로감과 직무스트레스는 간호사의 감정노동이 이직의도에 영향을 주고 있음을 시사하고 있다. 감정노동은 신체적, 정신적 고갈상태로, 환자에게 직접적인 의료서비스를 수행하는 병원종사자들은 각종 피로와 부정적인 정서를 갖게 되는데, 이는 수면장애에 영향을 끼칠 수 있는 원인이 되고, 감정노동이 높을수록 이직의도 또한 높게 나타난다고 하였다(28). 양은옥 등(29)의 연구결과 수면장애와 이직의도 간, 직무스트레스와 이직의도 간, 수면장애와 직무스트레스 간에 유의한 정적 상관관계가 있었다고 하였는데, 직장 내 스트레스는 수면장애 및 심리적인 문제 뿐 만 아니라 업무의 사기를 저하시키며, 결국 이직행동을 가져오는 요인으로 볼 수 있다고 하였다(19). 따라서 효과적인 업무 환경 개선에 대한 구체적인 대안이 요구되는데, 병원직원을 대상으로 스트레스 감소 프로그램을 위한 노력과 업무 성과에 따른 긍정적 보상 등 조직적인 차원에서의 개선이 수용되어야 한다고 생각된다.

본 연구의 제한점으로는, 표본선정에서 일부지역 병원종사자들을 대상으로 진행하여 연구결과를 일반화하는 데는 한계가 있었다. 또한 수면의 양상은 피로에 영향을 미치는 생리적, 심리적 요인을 고려하여야 하고, 이직의도는 직장 내 스트레스 이외에 다른 고려 요인들이 많기 때문에 이직의도에 영향을 미치는 요인들에 대해 면담 등을 통한 추가적인 조사가 필요할 것으로 사료된다.

그럼에도 본 연구는 병원종사자들의 감정노동과 이직의도 및 수면장애 관련성을 파악하여 이직의도에 영향을 미치는 관련요인들을 조사하였다는데 의의가 있으며, 보다 효율적인 의료인력 자원을 관리할 수 있는 기초자료로 활용할 수 있을 것으로 사료된다.

https://doi.org/10.12972/kjcdh.20210001

5. 결론

본 연구는 대학병원 종사자들의 감정노동과 이직의도, 수면장애 관련요인을 파악하고자 대학병원 종사자 141명을 대상으로 한 설문조사를 분석한 결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 감정노동 관련요인은 간호사가 의료기사와 행정직원 보다 높은 감정노동 수준을 보였다(p<0.05).

2. 이직의도 관련요인은 여성이 남성에 비해 이직수준이 높게 나타났고, 일반직이 팀장직에 비해 높은 이직의도 수준을 보였다(p<0.05). 임금수준은 200만원 이상 300만원 미만에서 높은 이직의도 수준을 나타냈다(p<0.05).

3. 수면장애 관련요인은 여성이, 연령은 40대 이상, 결혼여부는 미혼에서, 직위는 일반직이, 고용형태는 비정규직이, 임금수준은 200만원 미만인 경우에서 높게 나타났으나, 통계적으로 유의하지 않았다(p>0.05).

4. 감정노동, 이직의도, 수면장애는 양(+)의 상관관계를 보였으며, 통계적으로 유의하게 나타났다(p<0.05).

5. 이직의도에 영향을 미치는 관련 요인으로 성별(p=0.002)과 감정노동(p<0.001), 수면장애(p=0.017)가 통계적으로 유의하게 나타났다.

이상의 결과로 이직의도의 감소를 위해서 관련된 문제점 파악과 지속적인 연구 뿐 만 아니라 개선을 위한 노력 또한 중요하다고 사료된다.

References

1. Jeong Yh, Lee CS, Choi HN, Park JY. Emotional labor, job satisfaction and turnover intention of nurses in the regional general hospital. The Journal of the Korea Contents Association 2015;16(1):708-719. 10.5392/JKCA2016.16.01.708.
2. Kim MJ, Kang GY. The convergence study on the relationship between the job stress and mental health of nurses. Journal of the Korea Convergence Society 2015;6(5):39-47. 10.15207/JKCS.2015.6.5.039.
3. Park DJ, Cheon MH, Suh KS. Impact of workplace stress and occupational burnout on turnover intention of hospital employees: comparing two groups. Korea Journal of Business Administration 2013;26(9):2501-2521.
4. Han JY, Yang JH, Chang DM. A study on related factors affecting turnover intention in hospital employees. Journal of Digital Convergence 2014;12(7):337-348. 10.14400/JDC.2014.12.7.337.
5. Babazono A, Mino Y, Nagano J, Tsuda T. A prospective study on the influences of workplace stress on mental health. J Occup Health 2005;47(6):490-495. 10.1539/joh.47.490.
6. Morris JA, Feldman DC. Managing emotions in the workplace. J Manag Issues 1997;9(3):257-274. https://www.jstor.org/stable/40604147.
7. Kang MH, Jang SJ. Convergent relationship between emotional labor, burnout, job satisfaction and turnover intention in the dental hygienists. Journal of the Korea Convergence Society 2017;8(8):95-103. 10.15207/KCS.2017.8.8.095.
8. Lawler EE. Satisfaction and behavior. In: Hackman JR, Lawler EE, Porter LW, editors. Perspectives on Behavior in Organizations. 2nd edition. New York: McGraw-Hill;1983: 1-56.
9. Son WS. The effect of hospital employees' job satisfaction and organizational commitment on turnover intention and organizational conflict[Unpublished doctoral dissertation]. Iksan: Graduate School, WonKwang University;2008.
10. Shin MK, Kang HL. Effects of emotional labor and occupational stress on somatization in nurses. Korean Acad Nurs Admin 2011;17(2):158-167. 10.11111/jkana.2011.17.2.158.

11. Yoo HJ. Effects of job stress on depression and sleep disorder of hospital clinical nurses[Unpublished master's thesis]. Incheon: Graduate School, Inha University;2014.
12. Kim CB, Ko JS. Effect of the health behaviors on subjective sleep problems in an employees. The Journal of the Korea Contents Association 2015;15(6):337-345. 10.5392/JKCA.2015.15.06.337.
13. Moon SR. An effect of hospital employee's emotional labor on burnout-focusing on emotional competence of supervisor and personal moderating effect of emotional intelligence[Unpublished master's thesis]. Gangwon: Graduate School, Inje University;2011.
14. Park HS. Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses[Unpublished master's thesis]. Seoul: Graduate School, Yonsei University;2002.
15. Snyder-Halpern R, Verran JA. Instrumentation to describe subjective sleep characteristics in healthy subjects. Res Nurs Health 1987;10(3):155-163. 10.1002/nur.4770100307.
16. Oh JJ, Song MS, Kim SM. Development and validation of korean sleep scale A. J Korean Acad Nurs 1998;28(3):563-572.
17. Lee YH. Analysis of the factors for hospital workers' job satisfaction. Health and Social Science 2007;20:127-151.
18. Kim SR. Kim HY, Kang JH. Effects of type D personality on compassion fatigue, burnout, compassion satisfaction, and job stress in clinical nurses. J Korean Acad Nurs 2014;20(3):272-280. 10.11111/jkana.2014.20.3.272.
19. Kim, SH, Bae SY. Analysis of convergent factors related to job satisfaction among hospital administrative staff. Journal of Digital Convergence 2017;15(4):365-375. 10.14400/JDC.2017.15.4.365.
20. Cha SK. Shin YS. Kim KY et al. The degrees of emotional labor and the its related factors among clinical nurses. J Korean Clin Nurs Res 2009;15(2):23-35.
21. Lee SY, Oh EJ, Sung KM. The experiences of turnover intention in early stage nurses. J East-West Nurs Res 2013;19(2):168-176.
22. Lee YJ, Kim KB. Experiences of nurse turnover. J Korean Acad Nurs 2008;38(2):248-257.
23. Park JH, Chun IS. The lived experience of newly employed nurses: phenomenological study. Journal of Qualitative Research 2008;9(2):99-110.
24. Jeon JI, Kim JH. Professional self-concept, job satisfaction and turn over intention of nurses in small-medium sized hospitals. Poster session pre-sented at the annual meeting of the Society for Scholarly Publishing;Busan;2010.
25. An MS. The predictive factors influencing turnover rate of nurses at medium sized hospital[Unpublished doctoral dissertation]. Seongnam: Graduate School, Gachon University; 2012.
26. Lee WH, Kim CJ. The relationship between depression, perceived stress, fatigue and anger in clinical nurses. J Korean Acad Nurs 2006;36(6):925-932.
27. Choi MS, Ji DH. The comparative study on changes in job satisfaction and turnover intention according to the convergence mediating factors and the level of emotional labor in dental hygienists. Journal of the Korea Convergence Society 2015;6(6):27-34. 10.15207/jkcs.2015.6.6.027.
28. Lee JY, Chi MW. Relation among emotional labors's job stress, role conflict, ego-resilience and job turnover. The Journal of the Korea Contents Association 2012;12(12):191-200. 10.5392/JKCA.2012.12.06.191.
29. Yang EO, Choi IR, Kim SM. The impact of sleep disorder and job stress on turnover intention of shift-working nurses. Korean J Stress Res. 2017;25(4):255-264. 10.17547/kjsr.2017.25.4.255.