정신간호사의 전문직 삶의 질 관련 요인

박 현 숙

대구가톨릭대학교 간호대학 · 간호과학연구소 교수

The Factors related to Professional Quality of Life for Psychiatric Mental Health Nurses

Park, Hyun Sook

Professor, College of Nursing · The Research Institute of Nursing Science, Daegu Catholic University, Daegu, Korea

Purpose: This study was to identify the professional quality of life and the factors related to the professional quality of life for psychiatric mental health nurses. **Methods:** Participants were 122 psychiatric mental health nurses. Data were collected from September 1 to October 30, 2019 were analyzed using one-way ANOVA, t-test, Pearson's correlation coefficients, and regression analysis with IBM SPSS 22.0. **Results:** The regression model explained 26% variance of psychiatric mental health nurses' compassion satisfaction ($F=20.33, p<.001$). Significant factors were cognitive flexibility ($\beta=.41, p<.001$) and organizational commitment ($\beta=.22, p<.001$). The regression model explained 30% variance of psychiatric mental health nurses' compassion fatigue ($F=16.55, p<.001$). Significant factors were stress ($\beta=-.35, p<.001$), psychological flexibility ($\beta=-.30, p<.001$), and educational level ($\beta=-.27, p<.001$). **Conclusion:** The results suggest that psychiatric mental health nurses' compassion satisfaction can be increased through strategies aimed at increasing cognitive flexibility and organizational commitment. The results suggest that psychiatric mental health nurses' compassion fatigue can be decreased through strategies aimed at decreasing occupation stress and increasing psychological flexibility.

Key Words: Nurses; Stress; Quality of life

서 론

1. 연구의 필요성

전문직 삶의 질이란 간호사를 비롯하여 사회복지사, 심리 상담가 등과 같이 타인에게 도움을 줄 수 있는 전문직업인이 자신의 직업과 관련하여 지각하는 감정의 질을 의미한다[1]. Stamm [1]은 전문직 삶의 질이 긍정적인 경험에 해당하는 공감만족과 부정적인 경험에 해당하는 공감피로로 구성된다고

하였으며, 공감피로는 소진과 이차성 외상 스트레스를 포함한다고 하였다. 이중 공감만족은 전문직에 속하는 직업인이 타심을 근간으로 하여, 도움을 필요로 하는 대상자에게 도움을 제공했을 때 느끼는 만족감을 의미하며, 공감피로 중 소진은 과도한 업무로 인해 신체적, 정서적으로 에너지가 고갈되는 상태, 이차성 외상 스트레스는 대상자에서 도움을 주는 사람이 대상자를 돕는 과정에서 간접적인 상해 경험으로 오는 정서적 고갈 상태를 의미한다[1]고 하였다.

즉 대상자에게 돌봄을 제공하는 전문직업인의 경우 대상자

주요어: 간호사, 스트레스, 삶의 질

Corresponding author: Park, Hyun Sook <https://orcid.org/0000-0002-4486-9053>

College of Nursing, Daegu Catholic University, 33 Deyugongwon-ro, 17-gil, Nam-gu, Daegu 42472, Korea.

Tel: +82-53-650-4827, Fax: +82-53-650-4392, E-mail: parkhs@cu.ac.kr

- This study was supported by the Daegu Catholic University fund in 2019.

Received: May 17, 2021 | Revised: Jun 28, 2021 | Accepted: Aug 10, 2021

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

를 통해 긍정적 직무 경험뿐만 아니라, 부정적 직무 경험도 하게 된다[2]고 볼 수 있다. 돌봄을 제공하는 간호사 역시 직무 특성으로 인해 직·간접적으로 경험하는 외상성 스트레스에 노출될 수 있고, 전문직 삶의 질의 구성요소인 공감만족과 공감피로를 경험하게 되며[3], 이러한 경험이 간호의 질과 치료 결과에 영향을 미칠 수 있다. 이를 고려할 때 간호사의 공감만족을 높일 뿐만 아니라, 공감피로에 해당하는 소진과 이차성 외상을 잘 관리하여 전문직 삶의 질을 향상시킬 수 있는 방안 마련이 필요하다[4].

그동안 우리나라 간호사의 전문직 삶의 질과 관련된 선행연구를 살펴보면 임상간호사의 외상사건 경험과 극복력이 전문직 삶의 질을 구성하는 공감만족과 공감피로에 유의한 영향을 미치며[3], 응급실 간호사의 외상사건 경험은 공감피로와 유의한 상관관계가 있었고, 이러한 공감피로를 포함한 전문직 삶의 질은 신체적 증상과 유의한 상관관계가 있었다[4]. 이외에도 전문직 삶의 질은 최근 직장인의 주요 관심사인 워라밸(work-life balance, WLB)과도 유의미한 관계가 있는 것으로 보고[5]되고 있다. 한편 우리나라 정신간호사를 대상으로 한 전문직 삶의 질에 관한 연구로는 정신간호사의 감정노동이 공감만족과 공감피로에 미치는 영향에 관한 연구[6]가 수행된 바 있다. 그러나 정신간호사의 50% 이상이 자해와 자살 등과 같은 현상을 목격한 바 있고[7], 이러한 직접 목격뿐만 아니라 대상자의 극단적인 외상 사건을 직접 들음으로써 이차적인 외상을 경험하는 경우도 많은 것에 반해[8] 정신간호사의 전문직 삶의 질에 관한 연구가 충분히 이루어지지 않았다고 볼 수 있다.

이에 본 연구에서는 정신간호사의 전문직 삶의 질 관련 요인을 파악하고 나아가서 정신간호사의 전문직 삶의 질 향상을 위한 방안 마련이 필요하다고 보고, 먼저 정신간호사의 전문직 삶의 질을 위협하는 요소로 업무 중 경험하게 되는 스트레스를 파악할 필요가 있다고 보았다[9]. 정신간호사의 경우 자살 가능성이 높은 환자가 있는 상황에서 근무를 하게 되거나, 자살, 도주, 행동화 등과 같은 간호사고로 인한 업무 스트레스를 경험할 수 있고[10], 이러한 업무 스트레스는 직무에 대한 부정적인 태도와 소진으로 이어질 수 있기 때문이다[11].

그러나 동일한 스트레스 상황에서 모든 사람이 부적응 양상을 보이는 것은 아니며, 사건이나 상황에 대한 개인의 인지적 평가에 따라 대처방식이 결정되고, 대처방식은 스트레스 상황 그 자체보다 적응 혹은 부적응적인 결과를 초래하는 데 큰 영향을 미칠 수 있다[12]. 그러나 모든 상황에서 일률적으로 같은 대처방식을 보이는 개인이 더 적응적이라고 볼 수 없고, 적응과 관련이 있는 대처방식이 스트레스 상황과 종류에 따라 역동적

으로 변할 수도 있기 때문에 특정 대처방식보다는 대처방식의 유연성이 적응과 더 밀접한 관련이 있다[13]고 볼 수 있다. 최근 이러한 관점에서 스트레스 및 적응에 관한 연구에서 유연성(flexibility)의 개념에 대한 관심이 높아지고 있으며, 아울러 이러한 유연성의 역할을 파악하기 위한 연구가 활발히 진행되고 있다[14].

유연성이란 개인이 어떤 상황에서 부정적 정서를 경험하게 할 때 효율적이고 긍정적인 기능을 적절하게 유지하는 것이라고 볼 수 있다[15]. 따라서 유연성은 내·외적 스트레스 상황에서 유연하게 적응해 나갈 수 있는 개인의 능력이며, 위험요인이 있음에도 불구하고 긍정적으로 적응해 나가는 능력이므로[16], 유연성이 정신간호사의 전문직 삶의 질 향상을 위한 개인적 측면에서의 관련 요인이 될 수 있는지에 대한 탐색이 필요하다고 볼 수 있다.

유연성의 하나로 인지적 유연성을 들 수 있는데, 이는 개인이 어려운 상황에 접했을 때 통제 가능한 상황으로 인지하고, 대체 가능한 다양한 해결책을 고안할 수 있는 능력이며, 삶에서 접할 수 있는 사건이나 상황 혹은 인간 행동에 대한 대안적 설명이 가능한 능력이라고 볼 수 있다[17]. 유연성의 또 다른 하나로 심리적 유연성을 들 수 있으며, 이는 목적이나 가치를 달성하기 위하여 현재에 집중하며, 현재의 행동을 과거의 실패에 대한 경험에 제약받기 보다는 과거의 경험을 있는 그대로 받아들이고, 자신의 행동을 유지하거나 바꿀 수 있는 능력을 의미한다[18].

전문직 삶의 질 향상을 위한 조직적 측면에서의 관련 요인으로 조직몰입을 들 수 있다. 조직몰입은 조직구성원이 자신이 속한 조직에 대해 갖는 성향을 드러내는 개념으로 자신이 속한 조직이 추구하는 가치와 목표에 대한 믿음을 토대로 조직에 대한 애착을 가지면서 조직을 위해서 기꺼이 일하고자 하는 헌신적인 태도와 조직의 일원으로 남으려는 의지[19]라고 볼 수 있다. 최근까지 조직몰입도가 조직적응의 중요한 지표일 뿐만 아니라, 조직 구성원의 이직, 직무몰입 등 행동변수를 예측할 수 있기 때문에 조직몰입에 대한 연구가 비교적 활발하게 이루어져 왔다[20]. 조직몰입과 전문직 삶의 질 간의 관계에 관한 직접적인 연구가 수행되지 않았지만 간호사가 인지하는 간호조직 문화가 전문직 삶의 질에 부분적으로 영향을 미치는 것으로 보고되고 있어[21], 간호사가 자신이 속한 조직에 대한 몰입 정도가 전문직 삶의 질 향상을 위한 조직적 측면에서의 관련 요인이 될 수 있는지에 대한 탐색이 필요하다고 보았다.

이에 본 연구자는 정신간호사의 전문직 삶의 질의 관련 요인으로 업무 스트레스, 인지적 유연성, 심리적 유연성 및 조직몰

입의 변인을 선정하여, 이들 변인이 정신간호사의 전문직 삶의 질의 구성요소인 공감만족과 공감피로와 어떠한 관련이 있는지를 검정하고 나아가서 정신간호사의 전문직 삶의 질 향상을 위한 방안 모색을 하고자 본 연구를 시도하였다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 정신간호사의 전문직 삶의 질을 Stamm [1]이 제시한대로 공감만족과 공감피로로 구분하여 각각의 관련 요인을 파악하는 것이며, 구체적 목표는 다음과 같다.

- 정신간호사의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 전문직 삶의 질 정도를 파악한다.
- 정신간호사의 업무 스트레스, 인지적 유연성, 심리적 유연성, 조직몰입 및 전문직 삶의 질 정도를 파악한다.
- 정신간호사의 전문직 삶의 질과 업무 스트레스, 인지적 유연성, 심리적 유연성 및 조직몰입 간의 관계를 파악한다.
- 정신간호사의 전문직 삶의 질 관련 요인을 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 횡단적 조사연구로서 정신간호사의 전문직 삶의 질 관련 요인을 파악하는 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 D광역시 외 3개 지역에 소재하는 1개의 국립정신병원, 2개의 종합병원 정신과병동 및 5개의 정신전문병원에서 통상적인 직장 적응 기간인 1년 이상 재직 중인 간호사이다. G*Power 3.1 프로그램을 이용하여 다중회귀분석에서 유의수준(α) .05, 효과크기(f^2) .15, 검정력($1-\beta$) 80% 및 예측 가능변수를 8개로 하였을 때 109명의 대상자 수가 필요하였다. 이에 설문지의 탈락률, 병원 및 지역 분포 등을 고려하여 총 130명의 동의를 구하였으며, 최종 분석에는 회수된 설문지 중 불충분한 답변을 제외한 122명(93.8%)의 자료를 활용하였다.

3. 연구도구

1) 전문직 삶의 질

Stamm [1]이 개발하고 타당화한 Professional Quality of

Life Scale (ProQol)을 전문직 삶의 질 공식 홈페이지 www.proqol.org에 공개되고 있는 Korea Version 5를 사용하였다. 이 도구는 수정 또는 보완하지 않는 경우 공개적으로 사용할 수 있다. 총 30문항으로, ‘나는 내가 다른 사람을 도울 수 있다는 사실에 만족을 느낀다.’ 등의 문항을 포함한 긍정적인 개념의 공감만족 10문항, ‘나는 돕는 이로서의 삶과 내 개인적인 삶을 분리시키기 어렵다.’ 등의 문항을 포함한 부정적인 개념의 공감피로 20문항으로 나뉘고, 공감피로는 소진 10문항과 이차성 외상 스트레스 10문항으로 구성된다. Stamm [1]은 전문직 삶의 질을 공감만족과 공감피로로 제시하고, 이차 외상성 스트레스와 소진을 합쳐서 공감피로 정도를 산출하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 자주 그렇다’ 5점으로 구성되어, 각각 점수가 높을수록 공감만족과 공감피로가 높은 것을 의미한다.

도구의 신뢰도는 개발당시 당시 Stamm [1]의 연구에서 공감만족의 경우 Cronbach's α 는 .88이었고, 공감피로의 경우 소진이 .75, 이차성 외상 스트레스가 .81이었으며, 본 연구에서는 각각 Cronbach's α 는 .86, .75, .80이었다.

2) 업무 스트레스

Bai [10]가 개발한 업무 스트레스 척도를 저자의 사용 허락 후 Kim [22]이 수정·보완한 도구로 사용하였다. ‘자살 가능성이 높은 환자가 있는 상황에서 근무할 때’, ‘간호사고(예: 자살, 도주, 행동화 등)가 발생했을 때’ 등의 문항을 포함한 35문항으로 구성되어 있으며, Likert 4점 척도로 ‘전혀 느끼지 않는다’ 1점부터 ‘매우 심하게 느낀다’ 4점으로 점수가 높을수록 업무 스트레스가 높은 것을 뜻한다.

도구의 신뢰도는 개발당시 Bai [10]의 연구에서 Cronbach's α 는 .94였고, Kim [22]의 연구에서는 .92였으며, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .95였다.

3) 인지적 유연성

인지적 유연성은 Denis와 Vander Wal [17]이 개발한 Cognitive Flexibility Inventory (CFI)를 Heo [23]가 변안·수정한 인지적 유연성 척도를 변안자의 사용 허락 승인 후 사용하였다. ‘나는 결정을 내리기 전에 다양한 선택을 고려한다.’, ‘나는 어려운 상황을 여러 가지 각도에서 바라보는 편이다.’ 등의 문항을 포함한 20문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 Likert 7점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 7점으로 점수가 높을수록 인지적 유연성이 높은 것을 뜻한다.

도구의 신뢰도는 개발당시 Denis와 Vander Wal [17]의

연구에서 Cronbach's α 는 .90이었고, Heo [23]의 연구에서 Cronbach's α 는 .86, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .93이었다.

4) 심리적 유연성

Bond 등[24]이 개발한 The Acceptance and Action Questionnaire (AAQ)-II를 Heo, Chio와 Jin [25]이 번안·수정한 도구인 한국형 수용과 행동 질문지(제2판)를 번안자의 사용 허락 승인 후 사용하였다. '나는 내 삶을 잘 관리하고 있다.', '걱정은 내가 성공하는데 걸림돌이 된다.' 등의 문항을 포함한 10문항으로 구성되어 있으며, 각 항목은 Likert 7점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '항상 그렇다' 7점으로 점수가 높을수록 심리적 유연성이 높은 것을 뜻한다.

도구의 신뢰도는 Heo 등[25]의 연구에서 Cronbach's α 는 .85였고, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .84였다.

5) 조직몰입

Mowday, Steers와 Porter [19]가 개발한 Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)를 Lee [26]가 번안한 조직몰입 척도를 사용하였다. '나는 이 병원의 한 부분을 맡고 있다고 자랑스럽게 다른 사람에게 이야기한다.', '병원은 내가 업무를 수행할 때 최선을 다하도록 지원한다.' 등을 포함한 15문항으로 구성되어 있으며, 각 항목은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 조직몰입도가 높은 것을 뜻한다.

도구의 신뢰도는 개발당시 Mowday 등[19]의 연구에서 Cronbach's α 는 .97이었으며, Lee [26]의 연구에서 .89, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .91이었다.

6) 일반적 특성 및 직무 관련 특성

일반적 특성은 성별, 연령, 종교유무, 결혼상태, 학력이었고, 직무 관련 특성으로 직위, 병원유형, 교대형태, 정신 관련 근무경력, 평균 월수입, 연간 교육 횟수, 정신전문간호사 또는 정신건강간호사 자격 여부였다.

4. 자료수집

자료수집은 2019년 9월 1일부터 2019년 10월 31일까지 지역과 병원유형을 고려하여 편의 표집방법으로 시행되었다. 본 연구에 참여하는 대상자 보호를 위해 일 대학교 생명윤리위원회(Institutional Review Board, CUIRB-2019-0046)의 승인을 받았다. 연구참여자에게 설명문을 통해 연구의 배경과 목

적, 정보의 이용기간과 정보 보관, 폐기 및 절차에 대해 설명하고, 익명성과 기밀유지를 약속하였으며, 설문지 작성에 참여하지 않아도 불이익이 없다는 사실을 알린 뒤, 서면 동의 후 설문조사를 실시하였다. 설문지 작성 시간은 15분 정도가 소요되었다.

5. 자료분석

수집된 자료를 IBM SPSS/WIN 22.0 프로그램을 사용하여 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성은 빈도와 백분율로 산출하였다.
- 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 전문직 삶의 질을 파악하기 위해서 t-test와 사후 검정인 Scheffé test와 함께 일원 분산분석을 실시하였다.
- 대상자의 업무 스트레스, 인지적 유연성, 심리적 유연성, 조직몰입 및 전문직 삶의 질 정도는 평균과 평균평점으로 산출하였다.
- 대상자의 전문직 삶의 질과 업무 스트레스, 인지적 유연성, 심리적 유연성 및 조직몰입 간의 관계를 파악하기 위해 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.
- 대상자의 전문직 삶의 질 관련 요인을 파악하기 위해서 단계적 다중회귀분석(stepwise multiple regression)을 실시했다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 전문직 삶의 질 정도

본 연구대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성은 Table 1과 같다. 먼저 일반적 특성으로 성별은 여자가 96명(78.7%), 남자가 26명(21.3%)이었고, 연령은 40세 미만이 75명(61.5%)으로 가장 많았고, 40~49세가 32명(26.2%), 50세 이상이 15명(12.3%)이었다. 종교가 없는 간호사가 72명(59.0%)으로 종교가 있는 간호사 보다 많았고, 기혼이 72명(59.0%)으로 미혼보다 많았으며, 학력은 학사가 84명(68.9%)으로 가장 많았다.

직무 관련 특성으로 직위는 일반간호사가 97명(79.5%)로 가장 많았고, 병원유형은 정신전문병원에 재직 중인 간호사가 67명(54.9%)으로 가장 많았으며, 교대근무를 하는 간호사가 93명(76.2%)이었다. 10년 이상 정신 관련 근무경력이 있는 간

Table 1. Differences in the Professional Quality of Life according to Demographic and Work-related Characteristics for Subjects (N=122)

Variables	Categories	n (%)	Compassion satisfaction			Compassion fatigue			
			M±SD	t or F	<i>p</i> LSD	M±SD	t or F	<i>p</i> LSD	
Demographic characteristics									
Gender	Male	26 (21.3)	34.77±5.33	0.34	.734	47.96±8.07	0.40	.692	
	Female	96 (78.7)	35.13±4.56			48.64±7.57			
Age (year)	< 40	75 (61.5)	34.56±4.99	1.05	.353	49.44±8.42	1.51	.225	
	40~49	32 (26.2)	35.81±3.94			47.00±5.54			
	≥ 50	15 (12.3)	35.87±4.78			46.93±7.13			
Religion	Have	50 (41.0)	35.68±4.07	1.24	.219	48.02±6.32	0.57	.572	
	Have not	72 (59.0)	34.61±5.09			48.82±8.48			
Marital status	Unmarried	50 (41.0)	34.18±5.50	1.71	.090	47.80±9.36	1.58	.116	
	Married	72 (59.0)	35.65±4.00			47.58±6.10			
Education	Diploma ^a	18 (14.8)	35.11±5.56	0.01	.992	50.61±9.02	5.20	.007 a, b > c	
	Bachelor ^b	84 (68.9)	35.02±4.65			49.17±7.40			
	More than master ^c	20 (16.3)	35.10±4.39			43.75±5.53			
Work-related characteristics									
Position	Staff nurse ^a	97 (79.5)	34.91±4.57	3.32	.040 b < c	48.22±7.55	2.74	.069	
	Charge nurse ^b	5 (4.1)	31.00±5.75			56.20±11.30			
	Head nurse ^c	20 (16.4)	36.75±4.64			47.90±6.42			
Hospital ownership	National mental hospital ^a	30 (24.6)	35.83±3.91	0.72	.488	47.37±7.20	0.45	.641	
	General hospital ^b	25 (20.5)	34.32±4.66			49.12±6.11			
	Mental hospital ^c	67 (54.9)	34.97±5.06			48.76±8.37			
Shift work	No	29 (23.8)	35.97±5.13	1.20	.232	47.34±5.74	0.92	.357	
	Yes	93 (76.2)	34.76±4.57			48.85±8.15			
Career of psychiatric nurse (year)	1~< 5 ^a	40 (32.8)	34.48±4.91	1.49	.230	49.50±6.26	0.53	.590	
	5~< 10 ^b	26 (21.3)	34.23±4.34			48.23±9.75			
	≥ 10 ^c	56 (45.9)	35.84±4.67			47.89±7.52			
Monthly income (10,000 won)	< 250	49 (40.2)	34.51±4.95	1.29	.278	49.00±7.80	0.55	.696	
	250~< 300	46 (37.7)	35.22±4.74			48.50±8.27			
	300~< 350	17 (13.9)	35.38±3.67			46.12±6.37			
	350~< 400	5 (4.1)	38.40±4.93			50.20±1.10			
	≥ 400	5 (4.1)	32.60±4.22			49.80±8.70			
Frequency of education per year	1 ^a	30 (24.6)	34.17±5.52	3.15	.027 a, b < c, d	49.13±7.57	0.65	.587	
	2 ^b	48 (39.3)	34.04±4.25			48.06±8.12			
	3 ^c	23 (18.9)	36.74±4.14			49.91±7.03			
	≥ 4 ^d	21 (17.2)	36.76±4.35			47.00±7.48			
Certification of PMH APN or PMH NP	Have	58 (47.5)	36.40±3.92	0.79	.334	47.34±7.01	0.08	.936	
	Have not	64 (52.5)	34.86±4.30			47.57±7.72			

PMH APN=Psychiatric mental health advanced practice nurse; PMH NP=Psychiatric mental health nurse practitioner.

호사가 56명(45.9%)으로 가장 많았다. 한 달 평균 월수입이 250만원 미만인 간호사가 49명(40.2%)으로 가장 많았고, 정신간호사의 교육 횟수는 연 2회가 48명(39.3%)으로 가장 많았으며, 정신전문간호사 또는 정신건강간호사 자격 소지자는 58명(47.5%)이었고, 미소지자는 64명(52.5%)이었다.

대상자의 전문직 삶의 질은 먼저 공감만족의 경우 일반적 특성에 해당하는 성별, 연령, 종교유무, 결혼상태 및 학력에 따라 유의한 차이가 없었다. 직무 관련 특성에 해당하는 직위 ($F=3.32, p=.040$)와 연간 교육 횟수($F=3.15, p=.027$)에 따라 유의한 차이가 있었으나, 병원유형, 교대형태, 정신 관련 근무

경력, 평균 월수입 및 정신전문간호사 또는 정신건강간호사 자격 여부에 따라서는 유의한 차이가 없었다. 직위는 수간호사가 책임간호사보다, 연간 교육 횟수는 3회 이상이 2회 이하인 대상자보다 공감만족 정도가 높았다.

반면 공감피로는 일반적 특성에 해당하는 학력에 따라 유의한 차이가 있었으나($F=5.20, p=.007$), 성별, 연령, 종교유무 및 결혼상태에 따라서는 유의한 차이가 없었다. 학력은 전문학사와 학사가 석사학위 이상보다 공감피로 정도가 높았다. 직무 관련 특성에 해당하는 직위, 병원유형, 교대형태, 정신 관련 근무경력, 평균 월수입, 연간 교육 횟수 및 정신전문간호사 또는 정신건강간호사 자격 여부에 따라서는 유의한 차이가 없었다.

2. 대상자의 업무 스트레스, 인지적 유연성, 심리적 유연성, 조직몰입 및 전문직 삶의 질 정도

대상자의 업무 스트레스 정도는 평균 88.26 ± 17.37 점이었으며, 인지적 유연성이 평균 97.74 ± 14.28 점, 심리적 유연성이 평균 46.28 ± 4.93 점, 조직몰입이 평균 47.88 ± 9.12 점이었다. 대상자의 전문직 삶의 질 정도는 공감만족이 평균 35.05 ± 4.71 점, 공감피로가 48.49 ± 7.65 점이었으며, 공감피로 중 소진이 24.55 ± 4.11 점, 이차성 외상 스트레스가 23.94 ± 4.83 점이었다(Table 2).

3. 대상자의 전문직 삶의 질과 업무 스트레스, 인지적 유연성, 심리적 유연성 및 조직몰입 간의 관계

대상자의 전문직 삶의 질에서 공감만족은 인지적 유연성($r=.46, p<.001$), 심리적 유연성($r=.28, p=.002$) 및 조직몰입

($r=.32, p<.001$)과 유의한 정적 상관이 있었고, 업무 스트레스($r=.13, p=.161$)와 유의한 상관이 없었다. 공감피로는 업무 스트레스($r=.33, p<.001$)와 유의한 정적 상관이 있었고, 심리적 유연성($r=-.36, p<.001$)과 유의한 부적 상관이 있었으며, 인지적 유연성과 조직몰입과는 유의한 상관이 없었다. 대상자의 전문직 삶의 질과 업무 스트레스, 인지적 유연성, 심리적 유연성 및 조직몰입 간의 관계는 Table 3과 같다.

4. 대상자의 전문직 삶의 질 관련 요인

대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 공감만족 정도를 검정한 결과, 통계적으로 유의한 변인은 직무 관련 특성 중 직위와 교육 빈도여서, 이를 가변수로 전환하였다. 대상자의 공감만족 관련 요인을 파악하기 위해 먼저 공감만족과 유의미한 상관관계가 있는 인지적 유연성, 심리적 유연성 및 조직몰입과 가변수로 전환한 직위와 교육 빈도를 함께 투입 후 단계적 다중회귀분석을 실시하였다. 먼저 예측변수에 대한 회귀분석 가정 검정을 위해 다중공선성과 잔차 및 특이값을 확인하였다. 다중공선성을 확인한 결과 공차한계는 0.1 이상, 분산팽창인자는 1.06으로 기준치인 10 이상을 넘지 않아 다중공선성 문제를 제외할 수 있었다. Dubin-watson 값이 1.79로 오차항 간 체계적 상관성이 없어서 잔차 가정을 만족하였다. 또한 선형성과 오차항의 정규성 및 등분산성 가정을 충족하여 설정된 모형 적합성을 확인하였다. 특이값 진단을 위해 Cook's Distance 값의 확인 결과 1.0을 초과하지 않아 회귀식의 모든 기본 가정을 만족시켰고, 회귀분석결과는 신뢰할 수 있는 것으로 판단되었다. 정신간호사의 공감만족에 가장 영향을 미치는 변인은 인지적 유연

Table 2. Degrees of Occupation Stress, Psychological Flexibility, Cognitive Flexibility, and Professional Quality of Life of Subjects (N=122)

Variables	M±SD	Max.	Min.	Item M±SD	Max.	Min.
Occupation stress	88.26±17.37	125	44	2.52±0.50	3.57	1.26
Cognitive flexibility	97.74±14.28	136	70	4.89±0.71	6.80	3.50
Psychological flexibility	46.28±4.93	57	36	4.63±0.49	5.70	3.60
Organizational commitment	47.88±9.12	67	23	3.19±0.61	4.47	1.53
Professional quality of life						
Compassion satisfaction	35.05±4.71	45	26	3.50±0.47	4.50	2.60
Compassion fatigue	48.49±7.65	67	31	2.42±0.38	3.35	1.55
Fatigue burnout	24.55±4.11	38	17	2.45±0.41	3.80	1.70
Secondary traumatic stress	23.94±4.83	36	14	2.39±0.48	3.60	1.40

Max.=Maximum; Min.=Minimum.

성이었고($\beta=.41$)이었고, 다음은 조직몰입이었으며($\beta=.22$), 이들 변인은 공감만족의 26% 설명 가능하였다($F=20.33, p<.001$). 분석 결과는 Table 4와 같다.

대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 공감피로 정도를 검증한 결과, 통계적으로 유의한 변인은 일반적 특성 중 학력이어서, 이를 가변수로 전환하였다. 대상자의 공감피로 관련 요인을 파악하기 위해 공감피로와 유의미한 상관관계가 있는 업무 스트레스와 심리적 유연성 및 가변수로 전환한 학력을 함께 투입 후 단계적 다중회귀분석을 실시하였다. 다중공선성을 확인한 결과 공차한계는 0.1 이상, 분산팽창인자는 1.05로 기준치인 10 이상을 넘지 않았으며, Durbin-watson 값이 1.65로 잔차 가정을 만족하였고, 선형성과 오차항의 정규성 및 등분산성 가정을 충족하여 설정된 모형 적합성을 확인하였다.

Cook's Distance 값도 확인 결과 1.0을 초과하지 않아 회귀분석 결과는 신뢰할 수 있는 것으로 판단되었다. 정신간호사의 공감피로에 가장 영향을 미치는 변인은 업무 스트레스($\beta=.35$)였고, 다음은 심리적 유연성($\beta=-.30$) 및 학력($\beta=-.27$)이었으며, 이들 변인은 전문직 삶의 질의 30% 설명 가능하였다($F=16.55, p<.001$). 분석 결과는 Table 5와 같다.

논 의

본 연구는 정신간호사의 전문직 삶의 질 정도와 전문직 삶의 질 관련 요인을 규명하여, 정신간호사의 전문직 삶의 질 향상을 위한 방안을 마련하고자 시도되었다.

먼저 정신간호사의 전문직 삶의 질 정도를 측정한 결과,

Table 3. Correlations among the Occupation Stress, Psychological Flexibility, and Cognitive Flexibility on the Professional Quality of Life for Subjects ($N=122$)

Variables	Occupation stress	Cognitive flexibility	Psychological flexibility	Organizational Commitment	Professional quality of life	
	$r(p)$	$r(p)$	$r(p)$	$r(p)$	Compassion satisfaction $r(p)$	Compassion fatigue $r(p)$
Occupation stress	1					
Cognitive flexibility	-.19 (.033)	1				
Psychological flexibility	-.05 (.609)	.47 (<.001)	1			
Organizational commitment	-.17 (.056)	.24 (.008)	.25 (.006)	1		
Professional quality of life						
Compassion satisfaction	-.13 (.161)	.46 (<.001)	.28 (.002)	.32 (<.001)	1	
Compassion fatigue	.33 (<.001)	-.14 (.117)	-.36 (<.001)	-.01 (.876)	-.17 (.069)	1

Table 4. Predictors of the Compassion Satisfaction of Subjects ($N=122$)

Variables	B	SE	β	t	p
Cognitive flexibility	0.13	0.03	.41	4.98	<.001
Organizational commitment	0.11	0.04	.22	2.68	.008
$R^2=.26, \text{Adj. } R^2=.24, F=20.33, p<.001$					

Table 5. Predictors of the Compassion Fatigue of Subjects ($N=122$)

Variables	B	SE	β	t	p
Occupation stress	4.93	1.10	.35	4.48	<.001
Psychological flexibility	-0.42	0.11	-.30	3.80	<.001
Education (diploma/more than master)	-5.02	1.49	-.27	3.37	<.001
$R^2=.30, \text{Adj. } R^2=.28, F=16.55, p<.001$					

공감만족이 평균 35.05 ± 4.71 점, 공감피로가 48.49 ± 7.65 점 이었고, 공감피로 중 소진이 24.55 ± 4.11 점, 이차성 외상 스트레스가 23.94 ± 4.83 점이었다. 이는 병원간호사[3]의 경우 공감만족 30.50 ± 6.73 점, 소진 28.98 ± 5.26 점, 이차성 외상 스트레스 26.26 ± 6.38 점, 응급실간호사[5]가 공감만족 30.52 ± 5.59 점, 소진 29.66 ± 4.67 점, 이차성 외상 스트레스 29.85 ± 7.28 점인 점을 감안할 때 정신간호사가 병원간호사와 응급실간호사에 비해 공감만족은 높고, 소진과 이차성 외상 스트레스는 낮다고 볼 수 있다. 또한 본 연구결과 정신간호사는 공감만족의 평균평점이 5점 만점에 3.51점인 반면, 공감피로가 5점 만점에 2.42점(소진 2.45점, 이차성 외상 스트레스 2.39점)으로 공감만족이 공감피로보다 높았다. 이러한 연구결과를 종합해 볼 때 정신간호사가 정신간호업무 수행을 통해 공감피로보다 공감만족을 높게 지각하고 있는 것으로 볼 수 있어서, 정신간호사의 공감만족과 같은 긍정적 감정을 더욱 강화하여 전문직 삶의 질 향상을 위한 노력이 필요하다고 볼 수 있다.

전문직 삶의 질 예측 요인을 규명한 결과, 먼저 공감만족에 영향을 미치는 요인은 인지적 유연성과 조직몰입이었다. 이들 변인은 공감만족의 26% 설명 가능하였다. 이 중 정신간호사의 공감만족에 영향을 미치는 가장 중요한 변인은 인지적 유연성이었다. 이러한 결과는 인지적 유연성과 공감만족 간의 관계를 파악한 선행연구가 없어서 직접적인 비교는 어렵지만, 인지적 유연성이 높은 사람은 스트레스 상황에서 불안감을 줄이고 자존감을 높여 부정적 상황에서 적응하고자 하며, 보다 다양한 정보를 개방적인 태도로 받아들여 긍정적인 적응을 성취해낼 수 있다는 의견[27]과 같은 맥락으로 볼 수 있다. 이러한 결과는 정신간호사가 인지적 유연성이 높아짐에 따라 외상경험을 회피하지 않고 직면하게 됨으로써 외상경험에 대한 새로운 의미부여가 가능하며, 이러한 의미재구성을 통해[28] 불안감을 줄일 수 있고, 개방적인 태도와 공감만족과 같은 긍정적인 적응이 가능하다는 것을 시사한다. 그러나 정신간호사의 인지적 유연성이 공감만족에 영향을 미치는 주요 변인이라고 단언하기에는 아직까지 근거가 미약하므로 반복연구가 필요하다.

다음으로 공감만족에 영향을 미치는 요인은 조직몰입이었다. 이러한 연구결과와 조직몰입이 구성원의 조직적응 여부와 직무몰입을 측정할 수 있는 중요한 지표[20]인 점을 감안할 때, 정신간호사로 하여금 조직몰입 향상을 통해 병원 조직적응과 직무몰입에 영향을 미칠 수 있고, 나아가서 공감만족에 영향을 미칠 수 있는지에 대한 심도 있는 연구가 필요한 것으로 보인다.

본 연구에서 대상자의 연간 교육 횟수에 따라 공감만족 정도가 유의한 차이가 있었지만, 회귀모형에서는 공감만족 예측요

인으로 포함되지 않았다. 이는 1년 동안 제공받은 프로그램/교육 횟수가 공감만족의 주요 예측요인이었다고 보고한 연구결과[6]와는 다소 차이가 있다. 정신간호사의 교육을 통한 공감만족, 즉 타인에 대한 이타심과 전문직 역할 수행에 대한 만족감 향상 가능성을 설명하기 위해서는 정신간호사의 공감만족에 대한 교육의 기여도에 대해 반복연구가 필요하다고 볼 수 있다.

이에 반해 공감피로에 영향을 미치는 요인은 업무 스트레스, 심리적 유연성 및 교육정도였다. 이들 변인은 공감피로의 30%를 설명 가능하였고, 이 중 정신간호사의 공감피로에 영향을 미치는 가장 중요한 변인은 업무 스트레스였다. 업무 스트레스가 공감피로에 가장 영향을 미치는 주요 요인인 점은 간호사의 직무 스트레스가 공감피로와 유의한 상관이 있었다는 연구결과[29]와 같은 맥락으로 볼 수 있다. 이는 정신간호사가 업무상 정신질환자의 자해와 자살 등과 같은 현장을 목격하고, 정신질환자의 극단적인 외상 사건을 반복해서 들음으로써[8], 과도한 업무 스트레스를 경험할 수 있고[10], 이러한 경험이 공감피로로 이어질 수 있다[7]는 것을 시사한다. 따라서 업무 스트레스를 높게 지각하는 정신간호사의 경우 공감피로의 가능성을 스스로 인식하고, 이를 완화하기 위한 노력이 필요하다고 볼 수 있다.

다음으로 공감피로에 영향을 미치는 중요한 변인은 심리적 유연성이었다. 지금까지 심리적 유연성과 공감피로 간의 관계를 파악한 선행연구가 없어서 직접적인 비교는 어렵지만, 심리적 유연성이 스트레스 상황에서 대처방식의 유연성을 도와서 적응을 도울 수 있다는 주장[13]과 심리적 유연성이 개인으로 하여금 어떤 방식으로 상황적 요구 변화에 적응하도록 관점을 바꾸고, 상충되는 갈망이나 욕구 및 삶의 영역 간의 균형을 이루도록 도울 수 있다는 의견[30]과 같은 맥락으로 볼 수 있다. 이러한 결과를 종합해 볼 때 심리적 유연성의 향상은 개인으로 하여금 불필요한 방어 없이 대처방식을 유연하게 하고[13], 상황적 요구 변화에 적응할 수 있도록 행동을 유지 혹은 변화하게 하여[18], 공감피로 완화에 기여하는 것으로 보인다. 그러나 정신간호사의 심리적 유연성이 공감피로 감소에 영향을 미치는 주요 변인이라고 주장하기에는 아직 근거가 부족하므로 반복연구가 필요하다.

마지막으로 공감피로에 영향을 미치는 변인은 학력이었고, 석사학위 이상 학력 소지자가 전문학사보다 공감피로 정도가 낮았다. 이는 정신간호사의 학력에 따라 공감피로가 유의한 차이가 있었지만, 회귀모형에서 공감피로의 주요 예측요인에 포함되지 않았다고 보고한 연구결과[6]와는 다소 차이가 있어서 학력이 공감피로의 예측요인이라고 단언하기에는 어렵다.

본 연구결과는 정신간호사의 전문직 삶의 질을 구성하는 공감만족과 공감피로로 구분하여 각각에 영향을 주는 요인을 파악하고, 이를 근거로 하여 정신간호사 전문직 삶의 질 향상을 위한 방안을 모색했다는 점에서 연구의 의의를 들 수 있다. 아울러 본 연구결과는 간호교육 측면에서 정신간호사의 전문직 삶의 질 향상을 위한 정신간호사 직무교육의 근거로 활용될 수 있을 것이다. 간호연구 측면에서는 정신의료기관뿐만 아니라 지역사회 정신건강기관에 재직 중인 정신간호사로 연구대상자와 실무현장을 확대하여 전문직 삶의 질 관련 다양한 변인들을 확인할 수 있는 계기를 마련할 수 있을 것이다.

그러나 본 연구는 일부 지역에 국한된 정신간호사를 대상으로 수행되었기 때문에 정신간호사 전체의 일반화에 제한이 있다. 따라서 지역별 분포를 고려한 표집으로 추후 반복연구가 진행되어야 할 것이다. 마지막으로 본 연구결과를 기반으로 하여 정신간호사의 전문직 삶의 질 향상을 위한 프로그램 개발 및 효과 검정을 시도해 볼 것을 제안한다.

결론

본 연구는 정신간호사의 전문직 삶의 질 관련 요인을 파악하여, 정신간호사의 전문직 삶의 질 향상을 위한 방안 모색과 정신간호사의 인적 관리 방안을 제시하고자 시도되었다. 연구결과 정신간호사의 전문직 삶의 질 중 공감만족을 설명하는 데 가장 영향력이 높은 요인은 인지적 유연성이었고, 다음으로 조직몰입이었으며, 공감피로는 업무 스트레스와 심리적 유연성 및 학력의 순이었다.

따라서 정신간호사의 전문직 삶의 질 중 공감만족을 높이기 위해서는 인지적 유연성과 조직몰입 향상을 위한 노력이 필요하며, 공감피로를 줄이기 위해서는 업무 스트레스를 조절하고, 심리적 유연성 향상을 위한 전략이 필요하다고 볼 수 있다.

CONFLICTS OF INTEREST

The author declared no conflicts of interest.

ORCID

Park, Hyun Sook <https://orcid.org/0000-0002-4486-9053>

REFERENCES

1. Stamm BH. The concise proQOL manual. 2nd ed. Pocatello ID: Professional Quality of Life (ProQOL).org; 2010. p. 8-27.
2. Stamm BH. Measuring compassion satisfaction as well as fatigue: developmental history of the compassion fatigue and satisfaction test. New York: Brunner-Routledge; 2002. p. 107-119. (Figley CR, editor. Treating compassion fatigue).
3. Yoo DB, Park HJ, Kim PJ. Impact of traumatic events and resilience on the professional quality of life among clinical nurses. The Korean Journal of Rehabilitation Nursing. 2019;22(1):27-37. <https://doi.org/10.7587/kjrehn.2019.27>
4. Jeon SY, Ha JY. Traumatic events, professional quality of life and physical symptoms among emergency nurses. Korean Journal of Adult Nursing. 2012;24(1):64-73. <https://doi.org/10.7475/kjan.2012.24.1.64>
5. Jung MR, Jeong E. Effect of professional quality of life and vitality on work-life balance of clinical nurses. Journal of the Korean Society for Wellness. 2019;14(3):11-20. <https://doi.org/10.21097/ksw.2019.08.14.3.11>
6. Shin HJ, Kim KH. Emotional labor and professional quality of life in Korean psychiatric nurses. Health and Social Welfare Review. 2015;35(4):190-216. <https://doi.org/10.15709/hswr.2015.35.4.190>
7. Takahashi C, Chida F, Nakamura H, Akasaka H, Yagi J, Koeda A, et al. The impact of inpatient suicide on psychiatric nurses and their need for support. BMC Psychiatry. 2011;11(38):1-8. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-11-38>
8. Figley CR. Compassion fatigue as coping with secondary traumatic stress disorder: an overview. New York: Brunner-Routledge; 1995. p. 1-17. (Figley CR, editor. Compassion fatigue).
9. 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/10.1111/jkana.2013.19.5.689>
10. Bai JY. The development of occupation stress measurement tool for psychiatric nurses. Journal of Korean Nurse. 1989;28 (1):77-86.
11. Song MJ, Park WJ. Effects of violence experience and human rights on burnout of psychiatric nurses in national mental hospitals. Korean Journal of Scientific Criminal Investigation. 2015;9(2):97-106.
12. Lazarus RS, Folkman S. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer; 1984. p. 55-116.
13. Bonanno GA, Papa A, Lalande K, Westphal M, Coifman K. The importance of being flexible: the ability to both enhance and suppress emotional expression predicts long-term adjustment. Psychological Science. 2004;15(7):482-487. <https://doi.org/10.1111/j.0956-7976.2004.00705.x>
14. Cho SY, Jo HI. The effects of rumination on stress response: the mediating effects of psychological inflexibility and coping flexibility. Korean Journal of Counselling. 2017;8(6):37-62. <https://doi.org/10.23844/kjcp.2017.08.29.3.809>
15. Garmezy N. Resilience in children's adaptation to negative life

- events and stressed environments. *Pediatric Annals*. 1991;20(9):459-466. <https://doi.org/10.3928/0090-4481-19910901-05>
16. Lee H. The psychological and academic adjustment of college students: the effects of resilience factors and risks. *Studies on Korean Youth*. 2009;20(3):115-139.
 17. Dennis, JP, Vander Wal JS. The cognitive flexibility inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive Therapy and Research*. 2010;34:241-253. <https://doi.org/10.1007/s10608-009-9276-4>
 18. Hayes SC, Luoma JB, Bond FW, Masuda A, Lillis J. Acceptance and commitment therapy: model, processes and outcomes. *Behaviour Research and Therapy*. 2006;44(1):1-25. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2005.06.006>
 19. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 1979;14(2):224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
 20. Mathieu JE, Zajac DA. review and meta analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*. 1990;108(2):171-194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
 21. Lee YB, Lee HK. The convergence factors of nursing organizational culture on the nurses' professional quality of life. *Journal of the Korea Convergence Society*. 2018;9(11):491-500. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2018.9.11.491>
 22. Kim HJ. The degree of job stress, self-efficacy and job satisfaction in psychiatric nurses. [master's thesis], [Busan]: Inje University; 2010. 21 p.
 23. Her SY. Role of cognitive flexibility in the relationship between perfectionism and psychological maladjustment. [masters thesis]. [Seoul]: Seoul National University; 2011. p. 19-29, p. 51-53.
 24. Bond FW, Hayes SC, Baer RA, Carpenter KM, Guenole N, Orcutt HK, et al. Preliminary psychometric properties of the acceptance and action questionnaire-II: a revised measure of psychological inflexibility and experiential avoidance. *Behavior Therapy*. 2011;42(4):676-688. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2011.03.007>
 25. Heo JH, Choi MS, Jin HJ. Study on the reliability and validity of Korean translated acceptance-action questionnaire-II. *The Korean Journal of Counseling of Psychotherapy*. 2009;21(4): 861-878.
 26. Lee MH. Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals. *Korean Academy of Nursing Administration*. 1998;4(2):363-385.
 27. Martin MM, Rubin RB. A new measure of cognitive flexibility. *Psychological Reports*. 1995;76(2):623-626. <https://doi.org/10.2466/pr0.1995.76.2.623>
 28. Park IY, Jo HI. The relationship between cognitive flexibility and psychological well-being of college students with a relational loss: a mediation effect of meaning reconstruction. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2021;21(3):1163-1185. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2021.21.3.1163>
 29. Kim SR, Kim HY, Kang JH. Effects of type D personality on compassion fatigue, burnout, compassion satisfaction, and job stress in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(3):272-280. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.272>
 30. Yoo SK, Lim YS, Kim TW. The effects of mindfulness on a working-mom's cognitive and psychological flexibility. *Korean Journal of Counseling*. 2017;18(1):389-411.