

정신간호사의 전문직 자율성과 의사소통능력이 직무만족도에 미치는 영향*

박 소 영¹⁾

서 론

연구의 필요성

오늘날 정신 간호사를 포함한 정신 건강 전문요원은 1997년 이후 지속적인 양적 성장을 유지 해 오고 있으며, 그 중 정신 간호사는 정신 건강 전문요원 중 가장 많은 수가 배출되고 있다[1]. 정부는 세계보건기구(World Health Organization, WHO)의 권고 기준에 따라 2016년 2월 정신건강 종합대책을 발표하였고, 그 대책의 일환으로 정신 질환자들의 치료에 대한 방법으로 격리·감금 등의 병원 진료에 의존하던 것에서 지역 사회 속에서의 증상 관리와 함께 회복을 통하여 인간의 존엄을 누리면서 살도록 하는 방향으로 전환해 가고 있다[2].

그러나 정신 질환자의 지역사회 관리를 위해 필수적인 정신건강 간호사의 50.4%가 지역 사회가 아닌 일반 의료기관에서 근무하고 있으며, 정신 건강 복지센터나 정신 재활 시설에 근무하는 비율이 각각 12.5%, 3.6%인 것으로 볼 때[1], 이러한 정부의 방향 전환을 위한 노력은 아직 시작 단계에 불과한 것으로 보인다. 정부의 정신 보건 정책들이 효과적으로 실행되기 위해서는 정신보건 분야에 종사하는 다수의 유능한 인재를 확보하고, 지속적인 교육을 통해 전문성을 갖춘 요원을 양성하는 것이 반드시 필요하다. 뿐만 아니라 수급된 인력을 어떻게 유지하느냐 하는 것은 더욱 중요한 과제이며[3] 이를 위해 정신 간호사의 직무 만족은 정신 간호의 질을 결정하고, 간호 활동에 대한 동기를 부여하고, 변화를 줄 수 있는

므로[3] 중요하다.

전문직 자율성은 복잡한 지식과 기술에 근거한 독립적이면서도 상호의존적인 실무관련 의사결정이라고 할 수 있다. 정신 간호사는 다른 전문직과 협동으로 대부분 업무를 수행 하지만, 전문직 중 가장 많은 시간 동안 환자들을 돌보며 더 자주 갈등이나 문제 상황을 마주하게 된다. 또한, 의사들의 부적절한 업무위임에 대한 경험도 보고되고 있고, 이것이 직무불만족의 요인이라는 사실은 꾸준히 보고되어 왔다[4]. 정신 간호사도 예외는 아니어서, 위임된 업무에 대해 전문적으로 판단하고 상황을 보고해야 하며 환자를 수시로 사정하고, 법적, 윤리적 표준 수행 범위 안에서 간호를 수행해야 하는 경우가 흔히 있다. 따라서 다른 어느 분야보다 자율성이 요구되어 진다고 볼 수 있으나, 현재까지의 정신 간호사의 전문직 자율성에 관한 연구는 미진한 실정이다. 따라서 정신 간호사의 전문직 자율성을 파악하는 것은 업무의 특성을 확인 해 보고, 직무만족도와 순 상관관계가 있다고 보고한 선행연구와 비교하여 의미 있는 자료를 제공할 것이다.

의사소통능력은 정신 간호사의 직접 간호 업무 외에 환자의 질병 회복과 건강 유지 및 증진을 돕는 역할, 간호 계획을 수립하고 조정하는 역할, 환자 및 보호자에 대한 교육과 상담 역할 등을 담당하면서 주요 치료 기법으로 더욱 강조되고 있다[5]. 간호사의 치료적 의사소통능력은 대상자에게 신뢰감, 친밀감을 느끼게 하고, 의사소통능력이 높은 간호사는 직무만족도가 높고 직무 스트레스는 낮아 그 조직에 헌신하고자 하는 정도가 높아지게 되므로[6], 의사소통능력은 정신간호사에

주요어 : 정신간호, 전문직 자율성, 의사소통, 직무만족도

* 이 논문은 저자 박소영의 공주대학교 석사학위논문 일부 발췌한 것임.

1) 공주대학교 간호학과, 박사학위과정(교신저자 E-mail: vasila@kongju.ac.kr) (<https://orcid.org/0000-0002-1668-2726>)

투고일: 2018년 11월 6일 수정일: 2018년 12월 3일 게재확정일: 2018년 12월 8일

게 요구되는 필수적인 능력이며 업무 수행을 위해 매우 중요한 요소이다.

간호사의 근무에 대한 만족은 간호사 자신의 사기를 진작 시키고 동시에 환자에게 더 나은 양질의 서비스를 제공하기 때문에 매우 중요한 부분이다[7]. 정신 건강 전문직 간호사는 환자와 가장 많은 시간을 접촉하기 때문에 치료와 적응에 많은 영향을 끼치는 핵심적인 역할을 담당하고 있음에도 불구하고 과도한 업무로 인해 의사 처방 업무의 보조나 단순 간호 업무에만 그 역할이 그치고 있는 경우가 많다. 또한 정신 보건 간호사 교육을 받았다고 하더라도 실무에선 역할이나 프로그램 운영, 면담 등에 관한 업무규정, 처우에 대한 제도적 뒷받침이 없는 실정이다[8,9].

정신 간호사의 직무 만족에 관한 국내의 연구를 살펴보면 임상 경력, 월수입 등이 직무만족도에 영향을 미친다고 보고하고 있고[7,10], 가장 주요한 예측 요인은 업무 환경 등이라고 한 연구도 있다[11]. 지역사회 정신 보건 센터에서 근무하는 정신 보건 간호사의 직무 만족에 관한 연구에서는 보상 체계, 리더십, 역할 갈등, 직무 도전성, 자아 존중감이 가장 높은 예측 변인이라고 하였다[9]. 병원과 지역사회 간호사의 직무 만족도 비교 연구에서는 병원 근무자의 만족도가 지역사회 근무자보다 높다고 한 연구도 있었다[8]. 대부분의 연구에서 연령이 높을수록 직무 만족도가 높은 것으로 조사되었으나, 지역 사회 근무자의 경우에는 10년 이상의 근무 시에 직무 만족도가 오히려 낮아 짐으로 보고되었으며[8], 근무 경력에 따른 적절한 보상이 이루어 져야 함을 제언하고 있다.

국외의 연구에서는, 유럽과 홍콩, 싱가포르, 중국 등의 나라에서 간호사의 직무 만족도와 이와 관련 된 이직 요인은 주요한 관심사이며, 특히 정신간호사의 직무 만족도에 대한 연구는 부족한 실정이라고 보고하고 있다[12,13]. 또한, 병원 근무 시의 직무 만족도는 조직의 생산성과 밀접한 관련이 있으며, 업무적으로 중추적인 역할을 담당하고 있는 정신 간호사의 직무 만족도는 매우 중요하다고 하며 근무 환경의 위생적인 면과 발전의 기회에 대한 요구를 보고하였다[14]. 그 외에 직무 만족도에 영향을 주는 인자들은 회복 탄력성[13], 전문직 정체성, 영적 지능 훈련, 많은 환자 분담으로 인한 과도한 업무량, 윤리적 딜레마가 포함된 복합적인 업무 환경[15]등을 주요 변인으로 보고하였다. 그 중 Finn [16]은 임상 간호사를 대상으로 한 연구에서 직무 만족 요인 중 자율성이 간호사의 가장 높은 직무 만족 요인임을 보고하면서 하부 요인으로 기회, 정형화, 직장 내 의사소통, 사회적 통합, 공정한 배분, 승진 기회, 동기 부여, 연봉, 업무량, 일반적인 훈련, 책임감, 조직의 규모, 기술 등으로 보았다.

최근 복잡하고 다양한 정신 건강관리 체계 내에서 정신 간호사의 역할이 확대되고 그 기대도 높아지고 있으나 정신 간

호사의 직무만족도에 관한 체계적인 연구가 부족한 실정이며, 주요한 직무 수행 능력인 전문직 자율성과 의사소통능력의 직무 만족도와의 상호 관계에 관한 연구 역시 미진한 실정이다. 따라서 본 연구를 통해 정신 간호사가 지각하는 전문직 자율성, 의사소통능력 및 직무 만족도의 수준을 파악하고, 정신 간호사의 전문직 자율성과 의사소통능력이 직무 만족도에 미치는 영향을 조사하여 정신 간호 서비스의 질적인 향상 및 인력 관리를 위한 기초 자료를 제공하고자 본 연구를 시도하였다.

연구 목적

본 연구는 정신간호사가 지각하는 전문직 자율성, 의사소통능력, 직무만족도 정도를 파악하고, 전문직 자율성과 의사소통능력이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 실시하였다.

구체적인 연구의 목적은 다음과 같다.

- 정신간호사의 전문직 자율성, 의사소통능력, 직무만족도를 파악한다.
- 정신간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이를 파악한다.
- 정신간호사의 전문직 자율성, 의사소통능력, 직무만족도 간의 상관관계를 파악한다.
- 정신간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 정신간호사를 대상으로 전문직 자율성과 의사소통능력이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

연구 대상

본 연구의 대상자는 충청남도 소재 3개(국공립 정신병원 1기관, 민간 정신병원 2기관), 경기도 소재 2개(국공립 정신병원 1기관, 민간 정신병원 1기관)의 정신 전문 병원에서 근무하는 임상경력 1년 이상의 간호사를 편의 표집 하였다. 회귀 분석을 위해 필요한 표본 수는 G*power 3.1 program을 이용하였을 때 예측변수 11개, 효과크기 .15(중간크기), 검정력 .80, 유의수준 .05를 기준으로 최소 123명이 산출되었다. 탈락률을 고려하여 총 160부를 배포하였고, 불성실하거나 응답이

누락된 설문지 19부를 제외하고 총 141부를 최종 결과 분석에 사용하였다.

연구 도구

● 일반적 특성

일반적 특성은 연령, 성별, 결혼상태, 종교, 학력, 정신과 근무경력, 정신보건간호 자격증 종류, 직위, 월평균 소득 등 총 9문항을 조사하였다.

● 전문직 자율성

전문직 자율성은 Schutzenhofer [17]가 개발하고 한경자 등 [18]이 번안한 도구로 측정하였다. 이 도구는 총 30 문항으로 이루어져 있으며, 각 문항에 대하여 '나는 전혀 이런 식으로 행동하지 않는다' 1점, '나는 이런 식으로 행동하지 않는 편이다' 2점, '나는 이런 식으로 행동하는 편이다' 3점, '나는 거의 이런 식으로 행동한다' 4점을 배점하였고, 도구 문항의 내용에 따라 자율성 정도가 구분되며, 1~3점의 가중치를 주어 점수화 하도록 되어 있다. 총점이 69~20점인 경우 전문직 자율성 정도가 '낮은 군', 121~180점인 경우 '중간 군', 180~240점인 경우 '높은 군'으로 구분한다[17]. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .92 였으며, 본 연구에서는 .89 였다.

● 의사소통능력

의사소통능력은 Rubin 등[19]이 개발하고, 허경호[20]의 연구에서 수정·보완한 도구로 측정하였다. 이 도구는 총 15문항으로 이루어져 있으며 자기노출, 역사사지, 사회적 긴장 완화, 주장력, 집중력, 상호 작용 관리, 표현력, 지지력, 즉시성, 효율성, 사회적 적절성, 조리성, 목표 간파력, 반응력, 잡음 통제력의 하위 변수 내용으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 의사 소통 능력이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .72 였으며 본 연구에서는 .86이었다.

● 직무만족도

직무만족도는 Slavitt 등[21]이 개발하고 박정순[22]이 번안한 도구로 측정하였다. 점수의 범위는 최저 30점에서 최고 150점이며, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 5점 Likert 척도로 직무, 보수, 상호작용, 의사-간호사 관계, 전문직 위치, 직무 자율성, 행정의 하위영역으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 직무 만족도는 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .89였고, 본 연구에서는 .88이었다.

자료 수집 방법

본 연구 전 연구윤리심의위원회 승인(승인번호: KNU_IRB_2017_48)을 받았으며, 2017년 9월부터 11월까지 자료를 수집하였다. 연구자가 해당 병원 간호부에 연구의 목적 및 취지, 자료 수집 방법에 대해 설명하고 협조 승인을 받았다. 자료를 수집한 5기관 중 3곳은 국공립 정신 병원, 2곳은 사립민간 정신 병원이었으며, 정신과 병원 근무 경력이 1년 이상인 대상자 중 서면 동의한 대상자에게 설문지를 배포하였고, 방문 또는 우편으로 회수하였다. 설문지 소요시간은 약 10분 정도였다. 설문지 참여에 대해 대상자에게 소정의 답례품을 제공하였다.

자료 분석 방법

본 연구에서는 수집된 자료를 SPSS/WIN 23.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 일반적 특성, 전문직 자율성, 의사소통능력, 직무만족도의 정도는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차 등의 기술 통계로 분석하였다.
- 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이는 t-test와 one-way ANOVA로 분석하였으며, 사후 분석은 Scheffe' 검정을 이용하였다.
- 전문직 자율성, 의사소통능력, 직무만족도의 상관 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 다중공선성 진단 후 multiple regression으로 분석하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

본 연구에서 대상자의 연령은 평균 36.44세±9.55(범위 23-57세)로 여성이 111명(78.7%)이었다. 대상자 중 미혼이 71명(50.4%)이었으며, 종교가 없는 경우가 76명(53.9%)이었다. 그리고 전문학사 또는 학사인 경우가 114명(80.9%)이었다. 정신과 근무 경력은 120개월 이상인 경우가 64명(45.4%)이었으며, 정신 보건 간호사 자격은 1급 이상은 59명(41.9%)였다. 대상자 중 72.3%가 일반 간호사였으며, 월평균 소득이 300만원 미만인 경우가 71.6%였다(Table 1).

전문직 자율성, 의사소통능력 및 직무만족도 정도

전문직 자율성은 240점 만점에 평균 177.22점±19.16이었으

며, 전문직 자율성 정도가 높은 군(181-240점)인 경우가 56명 (39.7%), 중간 군(121-180점)인 경우는 85명(60.3%), 낮은 군 (69-120점)인 경우는 없었다. 의사소통능력은 5점 만점에 평균 3.79점±0.40이었다. 직무만족도는 5점 만점에 평균 3.37±0.41 점으로, 하부영역 중 상호작용이 3.74±0.66점으로 가장 높았고, 그 다음으로 직무 3.67±0.46점, 전문직 위치 3.59±0.64점, 의사-간호사 관계 3.44±0.73점, 행정 3.17±0.68점, 전문직 자율성 3.14±0.45점, 보수 2.58±0.95점 순이었다(Table 2).

일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이

일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이를 분석한 결과, 40 세 이상인 경우(F=7.03, p=.001), 기혼인 경우(t=-3.88, p<.001), 석사 졸업 이상인 경우(t=-2.98, p=.003), 정신과 근무 경력이 120개월 이상인 경우(F=6.38, p=.002), 월 평균 소득이 300만원 이상인 경우가 그렇지 않은 경우보다 높았다. (t=-4.45, p<.001)(Table 1).

<Table 1> Differences in Job satisfaction by General Characteristics (N=141)

Characteristics	Categories	n(%)	M±SD	t or F(p) Scheffé test
Age(year)	20-29 ^a	41(29.1)	3.09±0.39	7.03 (.001) a<c
	30-39 ^b	52(36.9)	3.21±0.40	
	≥40 ^c	48(34.0)	3.40±0.41	
Gender	Female	111(78.7)	3.22±0.42	0.92 (.362)
	Male	30(21.3)	3.30±0.43	
Marital status	Married	70(49.6)	3.37±0.40	-3.88 (<.001)
	Unmarried	71(50.4)	3.11±0.39	
Religion	Yes	65(46.1)	3.26±0.44	0.56 (.579)
	No	76(53.9)	3.22±0.40	
Education	Diploma or bachelor's degree	114(80.9)	3.19±0.42	-2.98 (.003)
	≥master	27(19.1)	3.45±0.36	
Length of career in psychiatry (month)	13-35 ^a	34(24.1)	3.07±0.39	6.38 (.002) a<c
	36-119 ^b	43(30.5)	3.19±0.39	
	≥120 ^c	64(45.4)	3.37±0.42	
Certification in Psychiatric mental health nurse	No	47(33.3)	3.19±0.41	2.64 (.075)
	Psychiatric mental health nurse level 2	35(24.8)	3.16±0.37	
	≥Psychiatric mental health nurse level 1	59(41.9)	3.33±0.43	
Position	Staff nurse	102(72.3)	3.21±0.42	-1.44 (.152)
	Charge nurse · Head nurse	39(27.7)	3.32±0.42	
Monthly income (10,000 won)	<300	101(71.6)	3.15±0.41	-4.45 (<.001)
	≥300	40(28.4)	3.48±0.35	

<Table 2> Level of Professional autonomy, Communication Competency and Job Satisfaction (N=141)

Variables	Items	possible Range	M±SD	n(%)
Professional Autonomy	30	69-240	177.22±19.16	
High		181-240	88.40±10.25	56(39.7)
Middle		121-180	60.26±7.43	85(60.3)
Low		69-120	28.56±3.80	0(0.0)
Communication Competency	15	1-5	3.79±0.40	
Job Satisfaction	30	1-5	3.24±0.42	
Task requirement	6		3.14±0.39	
Payment	3		2.58±0.95	
Interaction	3		3.74±0.66	
Professional relationship	2		3.44±0.73	
Professional Status	6		3.59±0.64	
Autonomy	4		3.01±0.55	
Organizational policies	6		3.17±0.62	

전문직 자율성, 의사소통능력 및 직무만족도 간의 상관관계

전문직 자율성($r=.18, p=.032$) 또는 의사소통능력 ($r=.32, p<.001$)은 직무만족도와 정 상관 관계가 있었다. 전문직 자율성과 의사소통능력 간에도 정 상관 관계가 있었다($r=.38, p<.001$). 즉, 전문직 자율성 또는 의사소통능력이 높을수록 직무만족도는 높았으며, 전문직 자율성이 높을수록 대상자의 의사소통 능력도 높았다(Table 3).

직무만족도 영향요인

직무만족도와 유의한 차이를 보인 변수 중 연관성이 높은 연령과 정신과 근무경력을 제외한 결혼상태, 학력, 월평균 소득 등 일반적 특성을 더미변수로 변환한 후, 전문직 자율성과 의사소통능력과 함께 독립변수로 투입하였다. 오차의 자기 상관 검정에서 Durbin-Watson 통계량은 1.694이었으며, 공차한계(tolerance)는 0.760~0.844로 0.1을 넘어, 자기 상관성이 없는 것으로 나타났고, 분산팽창인자(Variance inflation factor, VIF)는 1.137~1.130으로 기준치인 10을 넘지 않아 다중 공선성의 문제가 없음을 확인하였다.

정신간호사의 직무만족도 회귀모형은 유의하였으며($F=10.285, p<.001$), 의사소통능력이 가장 큰 영향 요인이었고, 그 다음으로 월평균 소득(≥ 300 만원) 순이었으며, 본 변수가 투입된 모형의 설명력은 24.9% 이었다(Table 4).

논 의

본 연구는 정신 간호사를 대상으로 전문직 자율성, 의사소통능력 및 직무 만족도 정도를 파악하고, 이들 간의 상관 관계와 직무만족도에 미치는 영향 요인을 확인함으로써 효율적인 간호업무수행과 정신 간호 서비스의 질적 향상 및 인력 관리를 위한 기초 자료를 제공하고자 시도되었다.

정신 간호사의 전문직 자율성은 임상간호사나[23], 응급실 간호사[24]보다 높았고, 전문 간호사[25]보다도 높은 것으로 나타났다. 이는 정신 간호사가 가장 긴 시간동안 환자들을 돌보며 자주 갈등이나 문제 상황을 마주하게 되고, 전문적으로 판단하고 보고하는 동안 의사소통을 통해 수시로 환자를 사정하고, 의사나 동료와의 의사소통을 통해 간호 업무를 수행하는 업무 특성이 반영된 것으로 해석할 수 있다. 전문직 자율성은 업무 상의 의사 결정과 판단에 필요한 전문적인 기술과 지식을 필수 요건으로 하며, 장기적인 훈련을 통해 준비되어야만 얻을 수 있는 것이다[4]. 그러나 자율성이 직무 만족의 주요한 요인이라는 선행 연구의 결과와는 달리 본 연구에서는 정신간호사의 전문직 자율성이 직무 만족의 영향 요인으로 나타나지는 않았으며, 현장에서 전문적인 기술과 경험으로 높은 자율성을 발휘하고 있는 정신간호사의 업무가 의사로부터 위임된 업무는 아닌지, 표준화된 지침이나 기준을 가지고 있는지, 또는 제도적으로 뒷받침이 된 자율성인지는 추후 논의가 필요해 보인다.

정신 간호사의 의사소통능력은 종합 병원에 근무하는 일반

<Table 3> Correlations of Perceived nursing autonomy, Communication Competency and Job Satisfaction (N=141)

Variables	Professional Autonomy	Communication Competency	Job Satisfaction
	$r(p)$		
Professional Autonomy			
Communication Competency	.38 ($<.001$)		
Job Satisfaction	.18 (.032)	.32 ($<.001$)	

<Table 4> Factors Influencing Job Satisfaction in Psychiatric Nursing (N=141)

Variables	B	SE	β	t	p
(constant)	1.925	.344		5.602	$<.001$
Professional Autonomy	-.002	.003	-.052	-.635	.526
Communication Competency	.024	.006	.342	4.166	$<.001$
Marital status					
Married	.119	.070	.143	1.704	.091
Education					
\geq master	.156	.083	.148	1.889	.061
Income (10,000 won)					
≥ 300	.247	.077	.268	3.189	.002

$R^2=.276$ Adj. $R^2=.249, F=10.285, p<.001$

Reference: Marital status (Unmarried=0), Education (Diploma or bachelor's degree=0), Monthly income ($<300=0$)

간호사보다 높게 나타났고[23] 직무 만족도에도 가장 영향을 크게 미치는 요인이었다. 정신 간호사 업무 특성은 의사소통을 통해 복잡한 정신 질환자의 정서적 반응을 조절하는 것이다[26]. 이는 정신 질환을 가진 대상자와의 치료적 의사소통을 주요 간호 활동으로 하고 있는 정신 간호사에게 지속적인 의사소통 향상 교육이 필요하다고 주장한 선행연구와 맥락을 같이하고 있다[5,26].

정신 간호사의 직무 만족도에 영향을 주는 하위 영역 중에는 전문적 위치, 직무, 상호 작용 순으로 영향도가 파악되었고, 보수는 가장 낮은 영역이었으며, 직무 자율성도 상대적으로 낮았다. 이는 본 연구 결과, 월 평균 급여가 직무 만족의 영향 요인이었고, 높은 자율성이 직무 만족의 영향 요인으로 나타나지는 않은 결과와 관련이 있다고 사료된다. 또한, 본 연구의 대상자는 다른 선행 연구들과 비교하여 비슷하거나 약간 높은 정도로 자신의 직무에 만족하고 있었다[27]. 직무 만족도는 정신병원 유형별, 간호 조직 문화 특성에 따라 차이를 보이므로[28] 본 연구의 결과가 정신 간호사의 직무 만족도를 대표한다고 볼 수 없으며, 정신병원 유형별로 정신 간호사들의 직무 만족도에 대한 연구를 별도로 진행할 필요가 있다.

일반적 특성에 따른 직무 만족도 영향 결과는 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 정신간호사를 대상으로 한 선행연구에서 정신과 근무 경력에서 통계적으로 유의한 차이를 보였고[29], 요양 병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 담당 환자수에 따라 직무 만족도의 유의한 차이를 보였으며[30], 본 연구에서는 월평균 소득(≥300만원)이 직무 만족도의 주요 영향 요인으로 나타났다.

본 연구에서 정신 간호사의 직무 만족도에 영향력을 보이는 가장 중요한 변수는 의사소통능력과 월평균 소득(≥300만원)으로 나타났으며, 이들 변수는 직무 만족도에 대해 24.9%의 설명력을 보였다.

정신간호 전문직의 역할이 과거의 수동적인 역할에서 보다 적극적인 역할을 요구받는 상황이지만 현장에서의 불충분한 제도화 및 처우, 언어적, 신체적 위협 경험 등 다양한 이유로 우리나라 정신건강 인력은 고소득국가 평균인 10만 명당 37명보다 적으며, 그 중에서도 정신 간호 인력의 부족이 심각한 것으로 나타났다[1]. 정신 건강 전문 요원 중 사회 복지, 임상 심리 인력의 연간 배출은 지난 10년 동안 두 배 이상 증가한 데 비해, 간호 인력은 5년 전부터 오히려 감소되는 추세가 관찰됨을 보고하고 있다[1]. 정부가 제시하는 정신 건강 정책의 효과적인 달성을 위해서는 정신 건강 간호 인력의 체계적인 관리가 필수적으로 고려되어야 하는 이유이다. 이에 본 연구에서 의사소통 능력과 월평균 소득이 직무 만족도에 영향을 미치는 주요한 요인으로 검증되었으므로, 정신 간호사의 의사소통능력 향상을 위한 심화 직무 교육 등을 통한 경력

개발의 기회를 제공할 것과, 급여 등의 근무 복지 환경의 실질적인 개선이 필요할 것이다. 또한 정신 의료 기관별 의료의 질과 업무 보장의 차이가 크고, 정신 간호사 업무의 특성상 간호사 스스로가 치료의 도구가 되어 대상자를 증세하는 경우가 많으므로 정신 의료 기관 인증 평가 시 의료 인력에 대한 법적 기준 및 업무 보장의 기준을 점검하여 현실적인 정신 간호 인적 자원 관리 방안이 마련되어야 할 것이다.

본 연구는 일부 지역의 정신 전문 병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 하였기 때문에 본 연구 결과를 일반화하는 것에는 한계가 있다.

결론 및 제언

본 연구는 다중회귀분석을 통하여 정신간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하였다. 그 결과 의사소통능력, 월평균 소득(≥300만원)이 정신간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 의사소통능력이 높을수록, 월평균 소득이 높을수록 정신간호사의 직무만족도가 높게 나타나는 것으로 나타나 정신간호사의 직무만족도 향상을 위한 기초자료를 제공하였다는 점에서 의의가 있다. 본 연구를 토대로 정신 간호사의 직무 만족도에 대한 지속적인 연구와 정신 간호사 업무의 자율성에 대한 분석이 필요하며, 이를 통해 현실적인 업무보장과 지침 마련, 의사소통능력에 대한 교육 프로그램 개발의 기초 자료로써 활용되기를 기대한다.

본 연구를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자한다.

- 정신간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 다양한 변인 분석을 위해 표본별, 기관 유형별로 체계적이고 반복적인 연구가 필요하다.
- 정신간호사의 직무만족도 향상을 위한 주요 요인인 의사소통능력을 전문적으로 측정할 수 있는 용이한 도구 개발과, 의사소통 능력 향상을 위한 프로그램 개발 등의 연구가 필요하다.
- 자율성을 포함한 정신간호사의 업무 분석과 독자적인 영역 구축을 도모하기 위한 지속적인 연구가 필요하다.

Conflicts of Interest

The authors declared no conflict of interest.

References

1. National Center for Mental Health, Report on the Current Situation of Mental Health Professionals. 2017 August:1-13. www.ncmh.go.kr

2. Kim CH. A Study of Contents and Resolutions in the Mental Health Welfare Act. *Journal of Korea Public Land Law Association*. 2017;80:303-331.
3. Cho YH. Relationship of Psychiatric Nurse Image, Job Satisfaction and Assertiveness of Psychiatric Mental Health Nurses. *Journal of Korean Academy Psychiatric Mental Health Nursing*. 2014;23(3):135-143. <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2014.23.3.135>
4. Chi SA, Yoo HS. Concept analysis of professional nurse autonomy. *Journal of Korean Academy Nursing*. 2001;31(5):781-792.
5. Kang HS, Kim YY. Influence of the emotional intelligence, communication competence and stress coping on turnover intention in psychiatric nurses, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2016;17(1):141-151. 43. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.1.141>
6. Cho YH. Effects of empathy, communication ability and attitudes toward mental illness on psychiatric nurses' image for nursing students. *Journal of Korean Academy of Psychiatric Mental Health Nursing*. 2016;25(4):294-302. <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2016.25.4.294>
7. Kang YS, Cho GY. Relationship between autonomy and job satisfaction of the hospital nurses. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2012;6(2):45-56. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2012.6.2.045>
8. Yang S, Lee GJ, Yu SJ, A comparative study on work satisfaction of PMHNPs in the hospital and community. *Journal of Korean Academy of Psychiatric Mental Health Nursing*. 2001;13(4):487-495.
9. You, K, Lee, K. Job satisfaction of psychiatric and community mental health nurses in community mental health centers. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2012;21(2):108-115. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.2.108>
10. Park JW, Choi EJ. Factors influencing job satisfaction of nurses working in long term care hospital. *Journal of the Korean Academia Industrial bruden for caring problematic Behaviors in Dementia*. 2015;16(11):7403-7413. 115. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.11.7403>
11. Yang YK. Effects of ego-resilience and work environment on job satisfaction in psychiatric nurses. *Journal of Korean Academy Psychiatric Mental Health Nursing*. 2015;24(4):226-235. [https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2015;24\(4\):226-235](https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2015.24(4):226-235)
12. Ward M, Cowman S. Job satisfaction in psychiatric nursing. *Journal of Psychiatric Mental Health Nursing*. 2007 Aug; 14(5):454-461.
13. Zheng Z, Gangaram P, Xie H, Chua S, Ong SBC, Koh SE. Job satisfaction and resilience among psychiatric nurses-A study in the Institute of mental health. Singapore. *European Congress of Psychiatry 2016*;33S:S349-S805. <https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2016.01.2420>
14. Skitsou A. Job satisfaction of nurses in a psychiatric hospital, in Cyprus. *International Journal of Caring Sciences*. 2015;8(3):683-697.
15. Yada H, Lu X, Omori H, Abe H, Matsuo H, Ishida Y, Katoh T. Exploratory study of factors influencing job related stress in japanese psychiatric nurses. *Nursing Research and Practice*. 2015 March Article ID 805162:7-7. <https://doi.org/10.1155/2015/805162>
16. Finn CP. Autonomy: an important component for nurses' job satisfaction. *International Journal of Nursing Studies*. 2001;38(3):349-357.
17. Schutzenhofer KK. The development of autonomy in adult women, *Journal of Psychological Nursing and Mental Health Services*. 1983;21(4):25-30.
18. Han KJ, Lee EO, Park SE, Ha YS, Kim KS, Strickland OL, et al. Measurement of nursing outcomes. Seoul :Hyunmoon: 1994. p.23-25.
19. Rubin RB, Martin MM, Bruning SS, Power DE. Interpersonal communication competency. Scale development and test of a self-efficacy model. Paper presented at: The Annual Conference of the Speech Communication Association; 1991 October: Atlanta.
20. Hur GH. Construction and validation of a global interpersonal communication competence scale. *Korean Journal of Journalism & Communication Studies*. 2003;47(6):380-408.
21. Slavitt DB, Stamps PL, Piedmont EB, Hasse AM. Nurses's satisfaction with their work situation. *Nursing Research*. 1978;27(2). <https://doi.org/10.1097/00006199-197803000-00018>
22. Park JS. Role performance and job satisfaction of nurse anesthetist. [master's thesis]. Chonbuk: Chonbuk University; 1994.
23. Sung MH, Eum OB. Professional autonomy and clinical decision making ability in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamental Nursing*. 2010;17(2):274-281.
24. Park JA. Effect of professional autonomy and professional self-concept on job satisfaction in emergency nurses. [master's thesis]. Busan: Dong-A University; 2015.
25. Kim EJ. Autonomy, Role Conflict and Professional Self Concept of Advanced Practice Nursing. Poster sessiion presented at: INC2015 10th International Nursing Conference; 2015. 10, 55-55; Seoul.
26. Oh EJ, Choi HK. Comparison of Psychiatric and Clinical Nurses on Emotional Intelligence, Facilitative communication ability and Communication Conflicts. *Journal of Digital Convergence*. 2018;16(5):329-340. <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.5.329>
27. Kim HJ, Bae JY. The degree of job stress, self-efficacy and job satisfaction in psychiatric nurses. *The Korean Association for Crisis and Emergency Management*. 2014;6(2):21-32. <http://www.earticle.net/article.aspx?sn=240044>
28. Ko KH, Lee BH, An HN, Park JS. Relationship between characteristics of nurse organizational culture and organizational effectiveness in mental hospitals, *Mental Health Policy Forum*. 2008;(2).129-133.
29. Choi HS, Lee KH, Back JY, Kim EJ. moral distress, professional self-concept and job satisfaction of psychiatric nurses. *Keimyung Journal of Nursing Science*. 2016;19(3):51-62.
30. Lim H, Gang M, Oh K. Nursing Activity, Job Stress, and Job Satisfaction of Nurses in Community Mental Health

Influences of Professional Autonomy, Communication Competency on Job Satisfaction of Psychiatric Nurses*

Park, Soyoung¹⁾

1) Graduate Student, Department of Nursing, Kongju National University

Purpose: The aim of this study was to investigate the influences of professional autonomy and communication competency on the job satisfaction of psychiatric nurses. **Methods:** Participants were 141 psychiatric nurses working in psychiatric departments in 5 provincial hospitals. The questionnaire was composed of a total of 88 questions: general characteristics of participants (12 items), professional autonomy (30 questions), communication competency (15 questions), job satisfaction (30 questions). Data were collected and analyzed using t-tests, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and Multiple regression analysis with SPSS/WIN 24.0. **Results:** Job Satisfaction had significant positive correlations with both professional autonomy ($r=.18$, $p<.001$) and communication competency ($r=.32$, $p<.001$). These variables explained 24.3% of the variance in psychiatric nurses' job satisfaction. **Conclusion:** These findings indicate that professional autonomy and communication competency are important variables influencing job satisfaction for psychiatric nurses. Development and provision of intervention programs to increase professional autonomy and communication competency will help to increase psychiatric nurses' job satisfaction.

Key words : Psychiatric Nursing, Professional Autonomy, Communication, Job Satisfaction

* This manuscript is a condensed form of the first author's master's thesis from Kongju National University.

• Address reprint requests to : Park, Soyoung

Department of Nursing, Kongju National University
56 Gongjudeahak-ro, Gongju-si, Chungcheongnam-do, 32588 Republic of Korea
Tel: 82-41-850-0847 Fax: 82-41-850-0315 E-mail: vasila@kongju.ac.kr