Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society
Vol. 20, No. 8 pp. 531-538, 2019

https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.8.531
ISSN 1975-4701 / eISSN 2288-4688

간호사의 감성지능, 셀프리더십, 전문직 삶의 질과의 관계

김요나
춘해보건대학교 간호학과

Relationship of Emotional intelligence, Self-leadership and Professional Quality of Life on Nurses

Yo-Na Kim
Depart of Nursing, Choonhae College of Health Science

요 약 본 논문은 간호사의 감성지능, 셀프리더십과 전문직 삶의 질의 관계를 확인하고자 하였으며, 대상자는 부산, 울산, 경남 종합병원 간호사 197명으로 하였다. 통계분석은 SPSS/win 23.0 프로그램을 이용하여 평균과 표준편차, 독립 t 검정, 일원분산분석 및 상관관계를 분석하였으며, 그 결과 감성지능 점수는 4.68/7점, 셀프리더십 점수는 3.35/5점, 전문직 삶의 질 점수는 2.98/5점으로 나타났다. 전문직 삶의 질은 공감만족, 소진, 이차 외상성 스트레스의 3가지 하위영역으로 구성되며, 대상자의 19.8%가 높은 전문직 삶의 질을 나타냈다(공감만족75%이상, 소진25%미만, 이차 외상성 스트레스25% 미만인 집단). 대상자의 전문직 삶의 질 하위요인들과 독립변수 간의 상관관계에서 공감만족은 감성지능(r=.41, p<.001) 및 셀프리더십과 양의 상관관계(r=.61, p<.001)에, 소진은 감성지능(r=-.48, p<.001) 및 셀프리더십과 유의한 음의 상관관계에 있었으며(r=-.50, p<.001), 감성지능과 셀프리더십은 유의한 양의 상관관계에 있었다(r=.66, p<.001) 이러한 결과를 토대로 감성지능 및 셀프리더십을 향상 시킬 수 있는 중재 프로그램을 개발, 적용하여 전문직 삶의 질을 향상시켜주고, 공감만족을 위한 간호조직분위기 조성을 위해 힘써야 할 것이다.

Abstract The Purpose of This Study was to Identify The Relation of Emotional Intelligence, Self-leadership, Professional Quality of Life among Clinical Nurses. Participants were 197 Nurses Drawn from a General Hospital in Busan, Ulsan, & Gyungnam. Mean, Standard Deviation, Independent t-test, One way ANOVA and Correlation with SPSS/Win 23.0 Program were Used for Data Analysis.
The Mean score Emotional Intelligence was 4.68/7, Self-leadership was 3.35/5. Professional Quality of Life was 2.98/5. Professional Quality of life is Consisted of 3 Subcategories as Compassion Satisfaction, Secondary Traumatic Stress and Burn out. 19.8% of The Participants Reported a High ProQOL (Compassion Satisfaction more than 75%, Burn out less than 25% & Secondary Traumatic Stress less than 25%). Compassion Satisfaction was Positively Correlated Emotional Intelligence and Self-leadership. Burn out was Negatively Correlated Emotional Intelligence and Self-leadership. Emotional Intelligence was Positively Correlated Self-leadership. On the Basis of Result, Program Development are Required to Improve Compassion Satisfaction, Emotional Intelligence and Self-leadership on Clinical Nurses.

Keywords : Emotional Lntelligence, Self-Leadership, Professional Quality of Life, Compassion Satisfaction, Burn Out

본 논문은 춘해보건대학교 2018년 연구과제로 수행되었음.
*Corresponding Author : Yo-Na Kim(Choonhae College of Health Science)
email: kyn12@ch.ac.kr
Received May 8, 2019 Revised May 31, 2019
Accepted August 2, 2019 Published August 31, 2019

1. 서론

1.1 연구의 필요성

간호사는 병원 조직 종사자의 40%이상을 차지하고 있으며, 급변하는 의료서비스의 환경 속에서 병원 경영 개선을 위하여 전문적 지식과 정보 습득을 지속적으로 요구받고 있어 전문직으로서의 업무량이 증가 하고 있다[1]. 또한 간호업무가 서비스직이라는 인식으로 환자에 대한 간호사의 친절은 더 많이 요구되며[2], 소비자 중심의 성과를 위해 감정을 억누르거나 자신의 실제 감정을 숨기면서 간호업무를 수행하게 되는 경우가 많다[3].

전문직 삶의 질이란 남을 돕고 서비스를 제공하는 전문직 종사자들이 느끼는 삶의 질로써 긍정적인 측면과 부정적인 측면으로 구성되어 있다. 긍정적인 측면인 공감만족은 전문직 서비스 종사자들이 대상자에게 도움을 제공 할 때 느끼는 정서적 만족감으로 동료에 대한 호의와 자신이 남을 도울 수 있는 능력을 가지고 있다는 것에서 기인하는 즐거운 감정이다. 부정적인 측면은 소진과 이차 외상성 스트레스로 소진은 직무를 효과적으로 수행함에 있어서 절망감과 업무처리에 어려움을 느끼는 감정이고, 이차 외상성 스트레스는 극단적인 스트레스와 관련된 일로부터 얻는 트라우마로 발생한 부정적인 감정이다[4]. 간호사에게 전문직 삶의 질이 중요한 문제로 제기되는 이유는 환자에게 긍정적인 영향을 주어야 하는 간호사들이 전문직 삶의 질 저하로 인해 환자에 대한 관심이 줄고 그들에게 부정적인 영향을 줄 수 있기 때문 이다[5]. 전문직 삶의 질의 영향요인으로 대두되고 있는 정서적 요인인 감성지능은 자신의 감성이해와 타인의 감성인식 이해 및 자신의 감정을 상황에 따라 적합한 행동으로 활용하는 정서적 능력으로 업무를 수행하는 과정에서 인내심, 세심한 배려, 부드러움, 친절함 등이 강조되기 때문에 감성지능은 간호사에게 매우 필요한 개인적 특성이면서 심리적 특성이라고 할 수 있다[2]. 이러한 감성지능은 간호사의 업무에 긍정적인 영향을 주어 전문직 직무와 관련있는 변수임을 확인하였다[6]. 셀프리더십은 스스로가 자신의 생각과 행동을 변화시켜 과업수행에 필요한 자기지시와 동기를 강화시키고 자기 자신을 조절하여 역량과 기술을 행사하는 과정이다[7]. 선행 연구에서 셀프리더십이 뛰어난 간호사는 업무를 효율적으로 수행하여 직무소진을 감소시키는 것으로 확인 되었다[8,9].

위와 같이 감성지능과 셀프리더십은 각각 전문직 삶의 질 하위요인과는 관련성이 확인 되었으나 간호사의 전문직 삶의 질을 모두 표현하기에는 한계가 있었다. 이에 간호사의 전문직 삶의 질을 확인하고, 감성지능, 셀프리더십과 전문직 삶의 질 하위요인인 공감만족, 소진, 이차 외상성 스트레스와의 상관관계를 파악하여 전문직 삶의 질 향상을 위한 중재 프로그램의 기초 자료를 제공하고자 본 연구를 시도하였다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 간호사의 전문직 삶의 질 향상을 위한 기초 자료를 제공하고자 함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 일반적 특성을 파악한다.
- 간호사의 감성지능, 셀프리더십, 전문직 삶의 질을 파악한다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 전문직 삶의 질 차이를 파악한다.
- 간호사의 감성지능, 셀프리더십과 전문직 삶의 질과의 상관관계를 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 간호사의 감성지능, 셀프리더십, 전문직 삶의 질 정도를 파악하고, 이들 간의 상관관계를 파악하는 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구 수행 전 연구계획서와 설문지에 대한 C 대학의 기관생명윤리위원회(승인번호: CH-201804-09)의 승인을 받은 후, 2018년 5월 1일부터 5월 19일까지 부산, 울산, 경남 지역의 간호사를 대상으로 먼저 간호부의 승인을 구한 후 설문에 참여하기로 동의서를 작성한 200명을 대상으로 하였다. 익명성을 유지하기 위하여 응답 후 회수 봉투를 연구자가 직접 수집하여 동의서와 설문 내용을 따로 분리하는 방법으로 이루어 졌다. 표본수는 G Power 3.1.9 통계적 검정력 분석을 이용하여 산출하였으며, 분산분석을 위해 유의수준 .05, 검정력 .85, 중간 효과크기 .25로 산출한 표본수는 178부였으나 응답률을 고려하여 200부를 배부하였다. 회수된 설문지 중 미흡하게 응답한 설문지 3부를 제외한 197부를 연구의 분석 자료로 이용하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 감성지능

감성지능이란 다양한 상황에 있어서 자신과 타인의 감성을 이해하고, 조절하고, 알고 있는 감성을 효율적으로 활용 할 수 있는 능력으로 본 연구에서는 Wong와 Law[10]가 개발한 감성지능 척도인 WLEIS(Wong and Law Emotional Intelligence Scale)를 사용하였다. 총 16문항으로 “전혀 동의하지 않는다” 1점에서 “전적으로 동의 한다” 7점의 Likert 척도로 점수가 높을수록 감성지능이 높음을 의미한다. 도구개발 당시 Cronbach's α 값은 .89이었고, 본 연구에서의 Cronbach's α값은 .88이었다.

2.3.2 셀프리더십

셀프리더십은 스스로가 자신의 생각과 행동을 변화시켜 과업수행에 필요한 자기 지시와 동기를 강화시키고 자기 자신을 조절하여 역량과 기술을 행사하는 과정으로, 본 연구에서는 Manz[11]가 개발하고, Kim[12]이 수정 보완한 도구를 사용하였다. 총 18문항으로 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “정말 그런 편이다” 5점의 Likert 척도로 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. 도구 개발당시 Cronbach's α값은 .87이었고, 본 연구에서 Cronbach's α값은 .90이었다.

2.3.3 전문직 삶의 질

전문직 삶의 질은 남을 돕고 서비스를 제공하는 전문직 종사자들이 느끼는 삶의 질로 본 연구에서는 Figley[13]가 개발하고, Stamm[4]이 수정 보완한 전문직 삶의 질(Professional Quality of Life Scale, ProQOL version5) 도구를 Bae와 Lee[5]가 번역한 한국어 버전을 사용하였다. 도구는 공감만족(Compassion satisfaction) 10문항, 소진(Burnout) 10문항, 이차 외상성 스트레스(Secondary traumatic stress) 10문항, 총 30문항으로 구성되었다. 5점 Likert척도로 측정하였으며, 소진의 5문항은 역환산하였다. 전문직 삶의 질은 세 가지의 하위 개념의 총점을 사용하지 않고, 세 가지 개념을 각각 독립적으로 평가하는 것이 특징이다. 문항의 총점을 구하여 표준화로 환산하여 25%미만은 하위집단, 25-75%미만을 중위집단, 75%이상은 상위집단으로 구분하였다[14-16]. 전문직 삶의 질 도구 개발당시 Cronbach's α 값은 공감만족 .88, 소진 .75, 이차 외상성 스트레스 .81이었으며, 본 연구에서의 Cronbach's α값은 공감만족 .92, 소진 .83, 이차 외상성 스트레스 .76이었다.

2.4 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0프로그램을 이용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 산출하였다.
- 대상자의 감성지능, 셀프리더십, 전문직 삶의 질은 평균과 표준편차, 전문직 삶의 질 하위 요인인 공감만족, 소진, 이차 외상성 스트레스는 평균, 표준편차, 표준화 점수를 산출하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 삶의 질 차이를 분석하기 위하여 Independent t-test, One-Way ANOVA로 분석하였고, 사후검증은 Scheffé test를 이용하였다.
- 대상자의 감성지능, 셀프리더십과 전문직 삶의 질의 하위 요인인 공감만족, 소진, 이차 외상성 스트레스의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자는 총 197명이었으며, 평균 연령은 29.2±5.7세였고, 26세 이상 30세 이하 군이 76명으로(38.6%) 많았다. 결혼 상태는 미혼 군이 133명(67.5%)이었으며, 학력은 대학 졸업 군이 104명(52.8%)으로 많았다. 병원형태는 종합병원 군이 150명(76.1%)이었으며, 근무부서는 특수부서 군이 86명(43.7%)으로 많았다. 임상 총경력은 평균6.4±5.5 이었으며, 1년에서 5년까지 군이 85명(43.1%)으로 많았으며, 직무에 대한 느낌은 ‘그저 그렇다’ 라고 느끼는 군이 105명(53.3%)이었으며, 이직경험 유무는 없는 군이 127명(64.5%)으로 나타났다(table1).

3.2 감성지능, 셀프리더십, 전문직 삶의 질 정도

대상자의 감성지능 평균은 4.68(±0.84)/7점, 중간정도로 나타났으며, 셀프리더십은 3.35(±0.49)/5점, 중간정도로 나타났다. 삶의 질 하위요인 중 공감만족은 3.12(±0.66)/5점, 소진은 2.86(±0.56)/5점, 이차 외상성 스트레스는 2.98(±0.53)/5점으로 모두 중간 정도로

Table1. General Characteristics of Subjects (N=197)

Categories		n(%)
Age(years)	≤ 25	62(31.5)
	26-30	76(38.6)
	31-40	51(25.9)
	41≤	8(4.1)
Marital status	Unmarried	133(67.5)
	Married	64(32.5)
Education level	College	84(43.1)
	University	104(52.8)
	Master`s Degree ≤	8(4.1)
Hospital Type	University Hosp	47(23.9)
	General Hosp	150(76.1)
Department	General ward	64(32.5)
	Special Part	86(43.7)
	OPD & Others	47(23.8)
Total clinical career (years)	≤1	20(10.2)
	1-5	85(43.1)
	6-10	57(28.9)
	11 ≤	35(17.8)
Feeling of work	Bad	45(22.8)
	So-so	105(53.3)
	Good	47(23.9)
Turnover experience	No	127(64.5)
	Yes	70(35.5)

나타났다. 그 중 공감만족이 높은 집단(상위 75%이상)은 59명으로 29.9%인 반면, 소진이 중등도 이상(25-75%미만)인 집단은 152명으로, 77.2%였고, 이차 외상성 스트레스가 중등도 이상인 집단은 161명으로 81.7%를 나타냈다. 또한 전문직 삶의 질이 가장 높은 집단(공감만족 높고, 소진 중등이하, 이차 외상성 스트레스 중등이하)은 39명(19.8%)이였으며, 전문직 삶의 질이 가장 낮은 집단(공감만족 낮고, 소진중등이상, 이차 외상성 스트레스 중등이상)은 12명(6%)으로 나타났다(table2).

3.3 일반적 특성에 따른 삶의 질 정도

대상자의 일반적 특성에 따른 공감만족은 연령에 따라 25세 이하 군과 26-30세군, 및 31-40세보다 41세 이상 군이 높게 나타났다(F=4.15, p=.007). 결혼 상태에 따른 공감만족은 미혼군보다 기혼군이 높게 나타났으며(t=-3.31, p=.001), 학력에 따른 공감만족은 전문대 졸업군과 대학졸업군보다 대학원 이상 졸업군에서 높게 나타났다(F=3.35, p=.037). 병원형태에 따른 공감만족은 대학병원군보다 종합 병원군에서 높게 나타났으며(t=-2.41, p=.017), 임상 총경력에 따른 공감만족은 유의한 차이가 있었으나 사후 검증 결과 집단 간 차이는 없었다(F=2.79, p=.042). 직무에 대한 느낌에 따른 공감만족은 '나쁘다'고 느끼는 군보다' 그저 그렇다'고 느끼는 군이 '그저 그렇다'고 느끼는 군보다 '좋다'고 느끼는 군에서 높게 나타났다(F=52.64, p<.001).

대상자의 일반적 특성에 따른 소진은 연령에 따라 41세 이상군 보다 25세 이하군과 26세에서 30세군이 높게 나타났다(F=6.62, p=.001). 결혼 상태에 따른 소진은 미혼군이 기혼군보다 높게 나타났으며((t=5.12, p<.001), 교육정도에 따른 소진은 석사 이상군 보다 전문학사군과 학사군에서 높게 나타났다(F=6.61, p=.002). 병원형태에 따른 소진은 종합병원군보다 대학병원군에서 유의하게 높게 나타났으며(F=3.16, p=.002), 근무부서에 따른 소진은 외래군과 기타부서군 보다 병동군과 특수파트군에서 높게 나타났다(F=8.10, p<.001). 임상경력에 따른 소진은 11년차 이상군보다 1년차 이하군과 6년에서 10년차 군이 1년차 이하 군과 6년에서 10년차 군보다 1년차에서 5년차 군이 유의하게 높게 나타났다(F=5.39,

Table 2. Emotional intelligence, Self-leadership and Professional quality of life of Subjects (N=197)

Variable		n(%)		M±SD M±SD/item	Total
	Emotional intelligence			74.88±13.51 4.68±0.84	
	Self-leadership			60.30±8.81 3.35±0.49	
Professional quality of life	Compassion satisfaction	High	59(29.9)	31.16±6.58 3.12±0.66	89.51±8.21 (2.98±0.27)
		Average	92(46.7)		
		Low	46(23.7)		
	Burnout	High	66(33.5)	28.58±5.61 2.86±0.56	
		Average	86(43.7)		
		Low	45(22.8)		
	Secondary trauma stress	High	57(28.9)	29.76±5.27 2.98±0.53	
		Average	104(52.8)		
		Low	36(18.3)		

Table 3. Assessment of Professional Quality of Life by General Characteristics (N=197)

Categories		Compassion satisfaction		Burnout		Secondary trauma stress	
		M±SD	t/F(p)†	M±SD	t/F(p)†	M±SD	t/F(p)†
Age(years)	≤25[a]	30.65±5.54	4.15(.007) a,b,c<d	29.70±5.09	6.62(.001) d<a,b	29.68±4.93	0.11(.876)
	26-30[b]	30.38±5.25		29.37±4.46		29.95±4.47	
	31-40[c]	31.80±8.72		26.98±6.96		29.73±6.73	
	41≤[d]	31.62±6.58		22.63±4.41		28.88±5.08	
Marital status	Unmarried	30.11±5.95	-3.31(.001)	29.92±5.03	5.14(<.001)	30.26±5.04	1.91(.057)
	Married	33.34±7.31		25.80±5.77		28.73±5.61	
Education level	College[a]	30.65±7.86	3.35(.037) a,b<c	28.71±6.08	6.60(.002) c<a,b	29.80±4.99	3.38(.036) c<a,b
	University[b]	31.14±5.35		29.01±4.98		30.09±5.41	
	Master`s Degree≤[c]	36.88±2.90		21.75±4.23		25.13±4.73	
Hosp Type	University Hosp	29.17±6.00	-2.41(.017)	30.81±5.50	3.16(.002)	30.72±4.92	1.44(.152)
	General Hosp	31.79±6.65		27.89±5.48		29.46±5.35	
Department	General ward[a]	31.78±4.51	0.82(.444)	28.55±4.05	8.10(<.001) c<a,b	29.95±3.93	1.771(.173)
	Special Part[b]	30.49±5.78		30.00±4.90		30.29±4.75	
	OPD & Others[c]	31.16±6.58		26.04±7.56		28.53±7.29	
Total clinical career (years)	≤1[a]	32.20±3.99	2.79(.042)	27.70±5.50	5.39(.001) d<a,c<b	29.35±4.96	0.13(.941)
	1-5[b]	30.53±5.69		29.96±4.81		30.01±4.80	
	6-10[c]	30.14±7.03		28.63±5.18		29.68±5.57	
	11≤[d]	33.78±8.30		25.66±7.03		29.51±6.16	
Feeling of work	bad[a]	25.24±7.15	52.64(<.001) a<b<c	33.58±4.13	65.29(<.001) c<b<a	32.04±6.69	9.64(<.001) c<a,b
	so-so[b]	31.25±4.31		28.85±4.13		29.83±4.06	
	good[c]	36.64±5.35		23.21±5.04		27.43±5.25	
Turnover experience	None	31.23±6.38	0.19(.850)	29.22±5.26	2.08(.040)	30.13±4.92	1.31(.191)
	Yes	31.04±6.97		27.43±6.08		29.10±5.82	

† Scheffé

Table 4. Correlation Coefficients for Emotional intelligence, Self-leadership and Professional quality of life. (N=197)

		Professional quality of life			
		Compassion satisfaction	Burnout	Secondary trauma stress	Emotional intelligence
Professional quality of life	Burnout		1		
	Secondary trauma stress			1	
Emotional intelligence		.41(<.001)	-.48(<.001)	.02(.756)	1
Self-leadership		.61(<.001)	-.50(<.001)	-.01(.853)	.66(<.001)

p=.001). 직무에 대한 느낌에 따른 소진은 '좋다'군 보다 '그저 그렇다'군이 '그저 그렇다' 군보다 '나쁘다'군이 높게 나타났다(F=65.29, p<.001). 이직경험유무에 따른 소진은 이직경험이 없는 군이 있는 군보다 높게 나타났다.(t=2.08, p=.040).

대상자의 일반적 특성에 따른 이차 외상성 스트레스는 교육정도에 따라 석사군보다 전문학사군과 학사군에서 높게 나타났으며(F=3.38, p=.036), 직무에 대한 느낌에 따라 '좋다'군보다 '그저 그렇다'군과 '나쁘다'군에서 높게 나타났다(F=9.64, p<.001)(table3).

3.4 대상자의 감성지능, 셀프리더십, 전문직 삶의 질과의 관계

대상자의 전문직 삶의 질과 독립변수 간의 상관관계에서 공감만족은 감성지능(r=.41, p<.001) 및 셀프리더십과 양의 상관관계(r=.61, p<.001)에, 소진은 감성지능(r=-.48, p<.001) 및 셀프리더십과 유의한 음의 상관관계에 있었다(r=-.50, p<.001). 이차 외상성 스트레스와 감성지능 및 셀프리더십은 유의한 상관관계가 없었으며, 감성지능과 셀프리더십은 유의한 양의 상관관계에 있었다(r=.66, p<.001)(table4).

4. 논의

본 연구는 간호사들의 감성지능, 셀프리더십과 전문직 삶의 질과의 관계를 확인하고, 전문직 삶의 질 향상을 통

해 간호사의 이직을 감소시키고, 효과적인 인적자원관리의 기초 자료를 제공하고자 시도되었다.

간호사들의 전문직 삶의 질과 관련변수들을 고찰하면 첫째, 본 연구결과 간호사의 감성지능은 4.68/7점으로 중간정도를 보였으며 이는 동일지역 간호사를 대상으로 한 연구 4.64/7점[17], 전담간호사를 대상으로 한 연구 4.88/7점[18], 임상간호사를 대상으로 한 3.41/5점[2]과 동일한 결과를 나타내어 대부분의 간호사들은 중간 정도의 감성지능을 가지고 있음을 확인하였다. 그러나 감성지능이 타인과의 관계에서 타인의 감성을 이해하고, 감정을 효율적으로 활용하는 개념으로 볼 때 대상자의 정서적 간호와 돌봄을 실현하기 위해서는 간호사들의 감성지능을 좀 더 향상 시킬 수 있는 프로그램개발 및 적용이 필요하리라 생각된다. 본 연구 간호사들의 셀프리더십은 3.35/5점으로 중간정도로 나타났다. 이는 일반간호사를 대상으로 한 연구 3.31/5점[8]과 유사하였으며, 수술실 간호사를 대상으로 한 연구 3.60/5점[18], 종합병원 간호사를 대상으로 한 3.61/5점[19]보다는 낮은 결과를 나타내어 간호사들의 셀프리더십은 차이가 있음을 확인하였다. 따라서 반복 연구를 통하여 간호사의 셀프리더십을 확인하고 차이를 분석할 필요가 있다고 생각한다.

본 연구 간호사들의 전문직 삶의 질은 긍정적 요인인 공감만족은 3.12/5점으로 중간정도, 부정적 요인인 소진은 2.86/5점, 이차 외상성 스트레스는 2.98/5점으로 모두 중간정도를 나타냈다. 그러나 공감만족이 높은 집단은 29.9%인 반면, 소진이 중등도 이상인 집단은 77.2%, 이차 외상성 스트레스가 중등도 이상인 집단은 81.7%를 나타냈다. 또한 전문직 삶의 질이 가장 높은 집단(공감만족 높고, 소진 중등이하, 이차 외상성 스트레스 중등이하)은 19.8%이였으며, 가장 낮은 집단(공감만족 낮고, 소진중등이상, 이차 외상성 스트레스 중등이상)은 6%로 나타났다. 이러한 결과는 병원간호사를 대상으로 한 연구[5]에서 공감만족이 높은 집단 4.7%, 소진 중등도 이상인 집단 81.6%, 이차 외상성 스트레스 중등도 이상인 집단이 75.9%로 공감만족은 낮고, 소진과 이차 외상성 스트레스는 높은 것으로 나타나 본 연구와는 차이를 보였다. 서울소재 대학병원 간호사를 대상으로 한 결과[9]는 공감만족 3.32/5점, 소진 2.96/5점, 이차 외상성 스트레스 2.48/5점으로 나타나 본 연구와 유사한 결과를 나타냈다. 또한 지방의 요양병원 간호사를 대상으로 한 연구[19] 결과 공감만족 3.49/5점, 소진 2.62/5점, 이차 외상성 스트레스 2.62/5점으로 나타나 본 연구와는 차이를 보였다. Hooper의 연구에 따르면 응급실간호사와 종양간호사, 중환자실간호사, 및 인공신장실 간호사의 전문직 삶의 질은 동일하였다[15]. 따라서 추후 반복 연구를 통하여 전문직 삶의 질 차이 원인을 구체적으로 분석할 필요가 있을 것으로 생각한다.

둘째, 일반적 특성에 따른 전문직 삶의 질은 본 연구결과, 공감만족은 연령, 결혼상태, 교육정도, 병원형태, 경력, 직무에 대한 느낌에 따라 유의한 차이가 있었으며, 이런 결과는 병원간호사를 대상으로 한 연구[9]에서 연령, 교육정도, 결혼상태, 경력에 따라 유의한 차이를 보인 결과와 동일하였으며, 응급실간호사를 대상으로 한 연구[16]에서 연령, 임상경력, 직위, 부서적성여부에 따라 유의한 차이를 보인 결과와 동일하게 나타났다. 요양병원 간호사를 대상으로 한 연구[19]에서 연령, 결혼상태, 직위, 경력, 교대근무유무, 월수입, 직무에 대한 느낌, 건강상태에 따라 유의한 차이를 보인 결과와도 비슷한 결과를 나타냈다. 소진은 본 연구에서 연령, 결혼상태, 교육정도, 병원형태, 근무부서, 경력, 직무에 대한 느낌, 이직경험에 따라 유의한 차이를 보였다. 이는 병원 간호사를 대상으로 한 연구[9]에서 연령, 교육정도, 결혼상태, 임상경력에 따른 유의한 차이를 보인 결과와 동일한 결과를, 요양병원간호사를 대상으로 한 연구[19]에서 월수입, 직무에 대한 느낌, 건강상태에 따라 소진이 차이를 보였던 결과와는 다소 차이를 보였으며, 응급실 간호사를 대상으로 한 연구[16]에서 연령, 결혼상태, 경력, 직위, 부서적성여부, 부서이동희망에 따라 소진에 차이를 보인 결과와 유사한 결과를 나타냈다. 또한 본 연구에서 이차 외상성 스트레스는 교육정도, 직무에 대한 느낌에 따라 다르게 나탔으며, 이는 병원간호사를 대상으로 한[9]연구에서 결혼상태, 병동특성에 따라 차이가 있었으며, 요양병원간호사를 대상으로 한 연구에서[19]는 일반적 특성에 따라 차이가 없었고, 응급실간호사를 대상으로 한 연구[20]에서 응급실 경력에 따라 이차 외상성 스트레스가 유의한 차이가 있었다. 이런 결과를 종합해 볼 때 간호사의 전문직 삶의 질의 긍정요인인 공감만족은 연령이 증가하고, 기혼자가, 교육을 많이 받을수록, 경력이 증가 할수록, 직무에 대한 느낌이 좋을수록 증가하는 것으로 나타나 임상에서 오랫동안 일 할 수 있는 분위기를 형성해주고, 조직차원에서 직무에 대한 긍정적 이미지 향상을 위한 방안을 마련하여 전문직 삶의 질을 높여 줄 필요가 있다고 생각한다. 또한 이차 외상성 스트레스는 일반적 특성에 따라 큰 차이를 보이지 않았으나, 소진은 요양병원 간호사보다 일반간호사와 응급실간호사가 일반적 특성에 따른 차이를 보였으며, 일반간호사와, 응급실 대상 간호사들 중에서 1

년차에서 5년차 사이 그룹과 미혼그룹, 대학병원과 특수부서 그룹에서 소진이 높은 것으로 나타나 직무환경 및 노동의 강도에 따라 소진이 차이를 보이고 있으므로 환경개선과 노동의 재분배를 통하여 간호사들의 소진을 줄여주는 조직차원의 노력이 반드시 이루어져야 할 것으로 사료된다.

셋째, 전문직 삶의 질과 변수들과의 상관관계를 살펴보면 공감만족과 감성지능, 셀프리더십은 유의한 양의 상관관계에 있었으며, 소진과 감성지능, 셀프리더십은 유의한 음의 상관관계에 있었다. 또한 이차 외상성 스트레스는 감성지능, 셀프리더십과 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 또한 감성지능과 셀프리더십은 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 병원 간호사를 대상으로 한 연구에서[9] 소진에 가장 영향력 있는 변수는 공감만족 이었던 연구와 감성지능이 높을수록 소진이 감소한다는 연구와 동일한 결과를 나타냈다[14][6]. 또한 셀프리더십과 소진이 유의한 음의 상관관계에 있었던 연구결과와도 동일한 결과를 나타냈다[9]. 또한 중환자실 간호사를 대상으로 한 연구에서 전문직 삶의 질은 간호사의 돌봄 능력과도 유의한 상관관계에 있어 공감만족과 소진 및 이차 외상성 스트레스에 대한 인지를 강화하여 전문직 삶의 질이 향상될 때 간호사의 돌봄 능력이 향상되는 것으로 나타났다[21]. 이렇듯 전문직 삶의 질의 하위요인인 공감만족, 소진은 감성지능 및 셀프리더십과 의미 있는 관계변수임이 확인되었으므로 감성지능을 향상 시킬 수 있는 중재 프로그램을 개발하여, 소진을 감소시켜 줄 뿐 아니라, 간호사들이 스스로 자신의 목표를 설정하고, 리드해 갈 수 있는 기회와 환경을 조성하여주고 자신의 직무에 대한 긍정적인 감정을 가질 수 있도록 하는 조직 문화 형성에 조직적 차원의 노력을 기울여 간호사들의 전문직 삶의 질을 향상 시켜 주어야 할 것이다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 간호사를 대상으로 감성지능, 셀프리더십, 전문직 삶의 질을 파악하고 이들과의 관계를 확인하고자 하였으며, 총 197명의 간호사를 대상으로 자료를 분석한 결과 대상자의 19.8%만이 전문직 삶의 질이 높은 집단으로 나타났다. 이러한 전문직 삶의 질은 긍정적 요인인 공감만족이 감성지능 및 셀프리더십과 유의한 양의 상관관계에 있었으며 부정적 요인 중 소진과 음의 상관관계에 있었고, 이차 외상성 스트레스와는 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 본 연구 결과를 토대로 간호사들의 전문직 삶의 질을 향상시키기 위해 감성지능과 셀프리더십을 높일 수 있는 중재 프로그램을 적용하고 이에 따른 효과 검증 연구가 필요하다. 또한 본 연구의 경우 상관관계만을 분석하였으므로 전문직 삶의 질 하위요인과 독립변수 간의 직접효과와 간접효과를 분석 할 수 있는 구조모형 등의 후속 연구를 제안한다,

마지막으로 본 연구는 부산, 울산, 경남 일부 지역 병원 간호사를 대상으로 하였기에 일반화시키는 것에는 신중을 기해야 한다.

REFERENCES

[1] Kim, J. H. & Lee, T. H. “The Influence of Nursing Practice Environment, Compassion Fatigue and Compassion Satisfaction on Burnout among Clinical Nurses” *Journal of Korean Clinical Nursing Research,* 22(2), 109-117, 2016.

[2] Kim, J. H. Lee, Y. M. Joung, H. Y. Choo, H. S. Won, S. J. Kwon, S. Y. Bae, H. J. Ahn, H. K. & Jang, H. J. “Effect of Emotional lobor, Emotional intelligence and Social Support on Job stress in Clinical Nurses”*Journal Korean Academia Fundamental Nursing,* 20(2), 157-167, 2013.
DOI: http://doi.org/10.7739/jkafn.2013.20.2.157

[3] Jang, E. H. & Shim, M. S. “Factors Affecting Job Satisfaction, Emotional Labor and Health Promotion Behavior of Emergency Room Nurses.” *Journal of Korean Public Health Nursing,* 32(2), 249-262, 2018.
DOI: http://doi.org/10.5932/JKPHN.2018.32.2.249.

[4] Stamm, B. H. The Concise ProQOL Manual[internet]. Pocatello: ProQOL.org;[cited 2014 October 18]. Available from: Ed-12-2010, pdf. 2010.
DOI: http://proqol.org/upload/ProQol-Concise-2nd

[5] Bae, Y. H. & Lee, T. H. “Relationship of Experience of Violence and Professional Quality of Life for Hospital Nurses” *Journal Korean Academy of Nursing Administration,* 21(5). 489-500, 2015.
DOI: http://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.5.489

[6] Im, Y. S. Kim, J. H. Kwon, H. J. “Relationships among Bullying in Workplace, burnout, and Emotional Intelligence of Korean Physician Assistant Nurses” *Journal of the Korea Contents Associations,* 16(2), 703-713, 2016.
DOI: http://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.02.703.

[7] Cho, Y. M. & Choi, M. S. “Effect of Clinical Nurses Basic Psychological Need, Self leadership and Job Stress on Nursing Performance” *Journal of Digital Convergence,* 14(8), 343-353, 2016.

[8] Moon, J. H. & Lee, D. C. “Moderating Effects of Social

Skill in the Relationship between Self-leadership and Customer Orientation Behavior, and Job burnout" *Journal of Leadership research,* 7(1). 81-102, 2015.

[9] Kim, Y. H. & Lee, Y. M. "Influence of Self-leadership on Job stress, Job satisfaction and Burnout among Nurses in Hospitals" *Journal of the Korean Data Analysis Society.* 11(4), 1939-1951, 2009.

[10] Wong, C. S. & Law, K. S. "The effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study" *The Leadership Quarterly,* 13(3), 243-274, 2002.

[11] Manz, C. C. "Improving performance through self-leadership" *National Productivity Review,* 2(3), 288-297, 1983.

[12] *Kim, H. S. "The relationship between self-leadership and job satisfaction of middle school teacher"* Unpublished master`s thesis, University of Soongsil, Seoul, 2003.

[13] Figley, C. R. "Compassion fatigue coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumaticized" *Newyork: Brunner/Mazer.* 33(2), 478-493, 1995.

[14] Kim, S. Kim, J. H. Park, J. Y. Suh, E. Y. Yang, H. J. Lee, S. Y. Lee, Y. S. Jeon, M. J. Lee, S. H. & Kim, K. O. "Oncology Nurses Professional Quality of Life in a Tertiary Hospital" *Journal of Korean Clinical Nursing Research,* 16(3), 145-155, 2010.

[15] Hooper, C., Craig, J., Janvrin, D. R, Wetsel, M. A. & Reimels, E. "Compassion Satisfaction, Burnout and compassion Fatigue among emergency nurses compared with nurses in other selected impatient specialities" *Journal of Emergency Nursing,* 36(5), 420-427, 2010. doi:10.10/j,jen,2009.11.027.

[16] Jeon, S. Y. & Ha, J. Y. "Traumatic Events, Professional Quality of Life and Physical Symptoms among Emergency Nurses" *Korean Journal of Adult Nursing,* 24(1), 64-73, 2012.

[17] Kim, Y. N. "The Influences of Emotional Intelligence, Self-leadership, and Job Embeddedness on Nursing Work Performance" *The Korean Journal of Health Service Management,* 12(2), 51-58, 2018. DOI: http://doi.org/10.12811/kshsm.2018.12.02.051

[18] Im, M. K. Sung, Y. H. & Jung, J. H. "Relationship among Types of Nursing Organizational Culture, Self-leadership and Burnout as Perceived by Perioperative Nurses" *Journal Korean Academy of Nursing Administration,* 23(2), 170-180, 2017. DOI: http://doi.org/10.11111/jkan.2017.23.2.170.

[19] Kim, H. K. "Influence of Interpersonal Relations. Communication Skills, Creative Behaviors and Nursing services on Self-leadership among Nurses in Hospitals" *Journal of Korean Clinical Nursing Research,* 13(1), 25-36, 2007.

[20] Kim. H. J. & Choi, H. J. "Emergency Nurses Professional Quality of Life: Compassion Satisfaction, Burnout, and Secondary Traumatic stress" *Journal of Korean Academy of Administration,* 18(3), 320-328, 2012.

[21] Mohammadi, M., Peyrovi, H. & Mahmoodi, M. "The Relationship between Professional Quality of Life and Caring Ability in Critical Care Nurses" *Dimension of Critical Care Nursing,* 36(5), 273-277, 2017.

김 요 나(Yo-Na Kim) [정회원]

- 2005년 2월 : 부산대학교 일반대학원 간호학과(간호학석사)
- 2012년 2월 : 고신대학교 일반대학원 간호학과(간호학박사)
- 2012년 9월 ~ 현재 : 춘해보건대학교 간호학과 부교수

〈관심분야〉
간호관리 및 행정, 간호윤리