

정신간호사의 전문직 자아개념과 소진의 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과

김경희¹ · 김지영² · 임주리³

서울여자간호대학¹, 중앙대학교 적십자간호대학², 이화여자대학교 건강과학대학 간호과학부³

Mediating Effect of Psychological Empowerment in Relationship between Professional Self-concept and Burnout in Psychiatric Nurses

Kim, Gyung-Hee¹ · Kim, Jiyoung² · Limb, Juri³

¹Seoul Women's College of Nursing, Seoul

²Red Cross College of Nursing, Chung-Ang University, Seoul

³Division of Nursing Science, Ewha Womans University, Seoul, Korea

Purpose: The purpose of this study was to examine the mediator role of psychological empowerment in the relationship between professional self-concept and burnout in psychiatric nurses. **Methods:** A cross-sectional correlational survey was conducted in S city and G province with 127 psychiatric nurses working in mental hospitals. Data were collected from March 8 to 16, 2012. The instruments used were the Psychological Empowerment Questionnaire, the Professional Self-concept of Nurses Instrument, and the Tedium Measurement. The collected data were analyzed using t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficients and multiple regression with PASW 20.0. **Results:** Statistically significant relationships were found among professional self-concept, psychological empowerment, and burnout. Psychological empowerment functioned as a mediator between professional self-concept and burnout. **Conclusion:** The implication of the results is that interventions that focus on psychological empowerment will contribute to the reduction of burnout in psychiatric nurses. This study also contributes to knowledge about the conditions that precede burnout, and shows the important role of psychological empowerment in the relationship between professional self-concept and burnout.

Key Words: Nurse, Empowerment, Self-concept, Burnout

서론

1. 연구의 필요성

올해 보건복지부는 2013년도부터 전 국민을 대상으로 생애주기별 정신건강상태를 알아보는 검진을 받도록 하는 정신건강증진 종합대책을 발표하였다. 이는 정신건강에 대한 높은

사회적 관심이 반영된 것으로 정신건강서비스의 질적 향상에 대한 요구도 날로 높아지고 있는 추세다. 이에 따라 정신간호 영역은 전문화되고 정신간호사의 역할은 날로 확장되고 있다 (Park, Bae, & Joung, 2003). 더욱이 의료기관 인증제가 정신의료기관으로 확대 도입되면서 정신간호의 질, 간호사와 대상자 간의 관계 평가 및 정신간호사의 인적관리가 인증평가항목에 포함되는 등 정신간호서비스의 질적 관리가 더욱 중요하

주요어: 정신간호사, 심리적 임파워먼트, 전문직 자아개념, 소진

Corresponding author: Kim, Jiyoung

Red Cross College of Nursing, Chung-Ang University, 84 Heukseok-ro, Dongjak-gu, Seoul 156-755, Korea.

Tel: +82-2-3700-3678, Fax: +82-2-3700-3400, E-mail: kimjy@cau.ac.kr

투고일 2012년 6월 28일 / 수정일 2012년 8월 28일 / 게재확정일 2012년 9월 24일

게 대두되고 있다(Jin, Lee, Lee, Moon, & Baek, 2010).

정신간호사는 다양한 정신질환을 가진 대상자의 부적응적이고 공격적인 행동을 중재해야 하는 특수한 환경에서 근무하고 있으며, 간호사 자신을 치료적 도구로 사용하는 대상자와의 관계 형성이 무엇보다 중요하기 때문에 일반병동 간호사와는 다른 측면의 스트레스를 받게 된다(Park, 2007). 또한 정신간호사는 정신질환의 특성인 잦은 재발로 인해 반복적인 입원을 하는 대상자를 보며 무력감을 자주 느낄 뿐만 아니라 자살이나 폭력과 같은 정신과적 응급상태에도 대비해야 하므로 일반병동의 간호사보다 더 많은 업무긴장과 소진을 경험한다(Hanrahan, Aiken, McClaine, & Hanlon, 2010).

소진은 간호업무처럼 감정적 요구가 많은 상황에 장기간 노출되면서 야기되는 신체적, 정서적, 정신적 탈진 상태로(Pines & Keinam, 2005), 소진이 적절히 해결되지 못할 경우 간호 업무의 효율성이 저하되고 직무불만족은 증가되어 이직의 주요 요인이 된다. 정신간호는 대상자와 지속적인 상호관계 안에서 제공되어야 하므로, 정신간호사의 소진은 대상자 간호에 직접적인 영향을 미치게 된다. 따라서 정신간호사의 소진을 예방하고 경감시킬 수 있는 효과적인 방안을 마련하는 것은 정신간호사의 인적 관리와 간호의 질 관리를 위해 매우 중요하다(Halbesleben, Wakefield, Wakefield, & Cooper, 2008).

간호사의 소진은 개인 특성, 환경 및 문화적 특성 등 복합적인 요인과 관련되어 유발되는데, 주요인은 직무 스트레스로 보고되었다(Kim, Kim, Choi, & Lee, 2011). 그러나 소진 유발요인과 관련하여 직무 스트레스 자체가 일차적인 요인이라기보다 간호사가 자신의 일에서 가치와 의미를 발견하지 못할 경우에 무력감을 느끼고 소진을 경험하게 되므로, 소진 감소를 위해서는 직무 스트레스와 같은 외적 요소보다 간호사의 내적 요소가 더 중요하다는 관점에 주목할 필요가 있다(Pines & Keinam, 2005). 과중한 직무 스트레스라는 근무 환경에서도 전문직 가치관과 신념이 확고하고, 고도의 심리적 임파워먼트가 이루어져서 간호직의 전문적 가치를 의미 있는 방법으로 충족시킬 수 있는 간호사는 소진을 덜 경험하게 되고, 스트레스에 보다 능동적으로 대처하게 될 것이다. 즉, 간호사의 전문직 자아개념과 근무환경에 대한 심리적 반응인 심리적 임파워먼트는 소진에 대한 완충제 역할을 하는 중요한 내적 요소라 할 수 있다.

간호사의 전문직 자아개념은 성공적인 간호전문직 역할 수행을 위해 필수적으로 확립되어야 하는 요건으로 간호사 자신과 간호업무에 대한 정서적 느낌과 견해이며, 간호직에 대한 지식, 가치 및 기술에 관한 자기 평가를 통해 이루어지는 내적인 지각상태를 의미한다(Arthur, 1990). 선행연구에서 전문

직 자아개념이 높은 경우 다양한 역할갈등에 효율적으로 대처할 수 있어 소진의 정도가 낮은 것으로 보고되었다(Cho, 2007; Jung & Lee, 2003).

심리적 임파워먼트는 조직 내에서 자신의 직무 역할에 대한 개인의 지각으로, 심리적으로 임파워먼트 된 간호사는 간호업무에 의미를 부여하고, 충분한 업무 수행능력과 통제력을 갖고 있다고 인지하게 된다(Spreitzer, 1995). 선행연구에서 심리적 임파워먼트는 업무수행능력, 직무만족, 조직몰입을 증진시키고 소진을 감소시키는 직접적인 효과가 확인되었고(Casey, Saunders, & O'hara, 2010; Hochwalder, 2007), 나아가 다양한 변수들에 미치는 구체적인 효과를 확인하는 매개효과 연구가 수행되었다(Lee & Kim, 2008; Knol & Linge, 2009).

정신간호사의 소진과 관련해서 직무 스트레스(Park, 2007), 분노표현양식(Park, Bae, & Joung, 2003)과의 관련성을 확인한 선행연구가 수행되었으나, 간호사의 소진에 중요한 역할을 하는 내적요소인 전문직 자아개념과 심리적 임파워먼트와의 관계를 통합적으로 규명한 연구는 미흡하였다. 따라서 본 연구에서는 정신간호사의 전문직 자아개념, 심리적 임파워먼트, 소진의 정도를 확인하고, 각 변수들 간의 구체적인 관계를 확인하기 위하여 전문직 자아개념과 소진의 관계에서 심리적 임파워먼트가 갖는 매개효과를 규명하고자 한다.

본 연구를 통해 일반간호사보다 소진의 위험성이 높은 정신간호사의 소진을 효율적으로 예방하고 감소시키는 프로그램을 개발하는 근거자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 정신간호사의 전문직 자아개념과 소진과의 관계에서 심리적 임파워먼트가 매개효과를 갖는지를 규명하는 데 있으며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 정신간호사의 전문직 자아개념, 심리적 임파워먼트, 소진 간의 관계를 확인한다.
- 정신간호사의 전문직 자아개념과 소진과의 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과를 확인한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 정신간호사의 전문직 자아개념이 소진에 영향을

미치는 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과를 규명하기 위한 횡단적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상은 S시와 G시에 소재한 5개의 정신전문병원에 근무하는 정신간호사로 연구참여를 자발적으로 결정하고 서면으로 동의한 대상자로 임의표집하였다. 표본 크기는 G*Power 3.0 프로그램을 사용한 결과 다중회귀분석을 기준으로 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95, 독립변수 2개일 때 필요한 최소표본 크기 107명인 것을 근거로 산출하였으며, 불충분한 설문지가 있을 경우를 감안하여 135명에게 자료를 수집하였다. 이 중 응답내용이 불충분한 8명의 설문지를 제외하고 최종적으로 127명의 설문지를 분석에 사용하였다.

3. 연구도구

1) 전문직 자아개념

전문직 자아개념을 측정하기 위해서 Arthur (1990)가 개발한 간호전문직 자아개념 도구(Professional Self-Concept of Nurses Instrument, PSCNI)를 Song과 Noh (1996)가 번역한 것을 사용하였다. 본 도구는 총 27문항이며, 각 문항은 Likert식 4점 척도로서 '그렇지 않다(1점)'에서 '그렇다(4점)'에 응답하도록 하며, 점수가 높을수록 간호전문직 자아개념이 높음을 의미한다. Song과 Noh (1996)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .85$ 였고, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .87$ 이었다.

2) 심리적 임파워먼트

본 연구에서는 Spreitzer (1995)가 개발한 Psychological Empowerment Questionnaire (PEQ)로 Kim (2004)의 연구에서 사용된 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 12문항으로, 각 문항은 Likert식 5점 척도로 '매우 아니다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'에 응답하도록 하며, 점수가 높을수록 심리적 임파워먼트가 높음을 의미한다. Kim (2004)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .86$ 이었고 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .92$ 였다.

3) 소진

소진 측정도구로는 Pines, Aronson과 Kafry (1981)의 소진 척도(Tedium scale)를 Hong (1984)이 번역하고, Sung,

Yoon과 Lee (2007)가 5점 척도로 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 21문항으로 각 문항은 Likert식 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'에 응답하도록 하며, 점수가 높을수록 소진 정도가 높음을 의미한다. Hong (1984)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .92$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .94$ 였다.

4. 자료수집

본 연구 수행을 위해 대학의 연구윤리심의위원회의 승인(IRB 2011-12-3)을 받은 후 S시와 G시에 소재한 5개의 정신전문병원을 연구자들이 직접 방문하여 간호부장에게 연구목적 설명하고 자료수집에 대한 허가를 받았다. 자료수집은 2012년 3월 8일부터 3월 16일까지 자가보고 설문지를 통해 이루어졌다. 연구대상자에게는 문서화된 연구 설명서를 배부하였고, 연구목적, 참여과정, 익명성 및 비밀보장에 관해 설명하였고, 연구참여는 자의적이며 연구참여 동안 언제든지 철회할 수 있음을 알렸다. 또한 본 연구의 설문지는 연구목적 외에는 사용되지 않을 것임을 정확하게 제시하였다. 모든 설명을 들은 후 본 연구에 참여하기로 서면으로 동의한 대상자들에게 설문지를 배부하여 응답하도록 하였다. 연구자가 직접 설문지를 배포하고 수거하였으며, 설문지 작성시간은 20분 정도 소요되었다.

5. 자료분석

수집된 자료의 처리 및 분석은 PASW 20.0 프로그램을 이용하였고 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성 및 주요변수의 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등은 기술통계를 이용하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 심리적 임파워먼트, 소진 정도를 알아보기 위해 t-test, ANOVA를 실시하였다.
- 대상자의 전문직 자아개념, 심리적 임파워먼트, 소진간의 관계를 알아보기 위해 Pearson's correlation coefficients를 구하였다.
- 대상자의 전문직 자아개념과 소진의 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과를 검증하기 위하여 Baron과 Kenny (1986)가 제시한 다중회귀분석을 사용하였고, 매개효과 계수의 유의성을 확인하기 위한 Sobel 검증을 실시하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자는 127명으로 여자가 93.7%였고, 평균 연령은 33.4세로 26~30세가 35.4%로 가장 많았다. 종교가 있는 경우가 60.6%였고, 결혼 상태는 미혼이 50.4%였다. 학력은 전문대학 졸업이 73.2%, 대학졸업 이상은 26.8%였다. 직위는 일반간호사가 83.5%로 가장 많았다. 정신과 근무경력은 평균 42개월(3.5년)이었고 12개월 미만인 30.7%, 급여수준은 년 2,500~3,000만원이 42.5%를 차지하고 있었다. 정신보건간호사 자격은 29.1%가 소지하고 있었고, 대상자의 90.6%가 자살, 도주, 폭력 등의 환자 관련 사고를 경험하였다(Table 1).

Table 1. General Characteristics (N=127)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Gender	Male	8 (6.3)
	Female	119 (93.7)
Age (year)	≤ 25	33.4±8.15 16 (12.6)
	26~30	45 (35.4)
	31~35	29 (22.8)
	36~40	11 (8.7)
	≥ 41	26 (20.5)
Religion	Yes	77 (60.6)
	No	50 (39.4)
Marital status	Single	64 (50.4)
	Married	63 (49.6)
Education	Diploma	93 (73.2)
	≥ Bachelor	34 (26.8)
Current position	Staff nurse	106 (83.5)
	Charge nurse	5 (3.9)
	Head nurse	16 (12.6)
Length of career at psychiatric wards (month)	≤ 12	42.3±38.3 39 (30.7)
	13~36	36 (28.4)
	37~60	31 (24.4)
	≥ 61	21 (16.5)
Salary (10,000 won/year)	< 2,500	52 (41.0)
	2,500~3,000	54 (42.5)
	> 3,000	21 (16.5)
Certification	Registered nurse	90 (70.9)
	PMHNPs	37 (29.1)
Experience of accidents	Yes	115 (90.6)
	No	12 (9.4)

PMHNPs=Psychiatric mental health nurse practitioners.

2. 대상자의 전문직 자아개념, 심리적 임파워먼트, 소진 정도

전문직 자아개념은 평균 2.8 ± 0.30 이고, 최소값 2.0점, 최대값은 3.7점이었다. 심리적 임파워먼트의 전체 평균은 3.6 ± 0.63 이고, 최소값은 1.8점, 최대값은 5.0점이었다. 소진 정도는 2.6 ± 0.59 이고, 최소값 1.1점, 최대값 4.3점으로 나타났다(Table 2).

Table 2. Degree of Variables (N=127)

Variables	M±SD	Min	Max
Professional self-concept	2.8±0.30	2.0	3.7
Psychological empowerment	3.6±0.63	1.8	5.0
Burnout	2.6±0.59	1.1	4.3

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 심리적 임파워먼트, 소진 정도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념 정도는 종교가 있는 대상자의 경우 전문직 자아개념 정도가 유의하게 높은 것으로 나타났다($t=2.31, p=.023$). 그 이외의 특성에서 유의한 차이가 없었다. 또한 일반적 특성에 따른 심리적 임파워먼트 정도는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 소진의 경우는 종교가 있는 대상자($t=-2.12, p=.036$)와 정신보건간호사 자격증을 갖고 있는 경우($t=-2.09, p=.038$)에서 유의하게 낮은 것으로 나타났다(Table 3).

4. 대상자의 전문직 자아개념, 심리적 임파워먼트, 소진 간의 관계

대상자의 전문직 자아개념, 심리적 임파워먼트, 소진간의 상관관계를 분석한 결과, 대상자의 전문직 자아개념은 심리적 임파워먼트($r=.65, p<.001$)와 유의한 양의 상관관계를 나타내었고, 소진($r=-.44, p<.001$)과는 유의한 음의 상관관계를 보였다. 대상자의 심리적 임파워먼트는 소진($r=-.43, p<.001$)과 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 4).

5. 대상자의 전문직 자아개념과 소진의 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과

전문직 자아개념과 소진의 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개역할을 검증하기 위해, 심리적 임파워먼트를 매개변수로

Table 3. Professional Self-concept, Psychological Empowerment, and Burnout according to General Characteristics (N=127)

Characteristics	Categories	Professional self-concept			Psychological empowerment			Burnout		
		M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p
Gender	Male	2.6±0.21	-1.82	.071	3.3±0.41	-1.41	.162	2.7±0.78	0.55	.586
	Female	2.8±0.30			3.6±0.64			2.6±0.57		
Age (year)	≤ 25	2.7±0.19	1.31	.269	3.2±0.53	2.36	.057	2.8±0.41	1.58	.184
	26~30	2.8±0.35			3.6±0.58			2.7±0.68		
	31~35	2.8±0.28			3.6±0.62			2.5±0.61		
	36~40	2.9±0.25			3.6±0.54			2.5±0.50		
	≥ 41	2.8±0.30			3.8±0.74			2.5±0.46		
Religion	Yes	2.9±0.31	2.31	.023	3.7±0.63	1.63	.106	2.5±0.60	-2.12	.036
	No	2.7±0.27			3.4±0.62			2.7±0.54		
Marital status	Single	2.8±0.29	-0.39	.697	3.5±0.60	-1.23	.220	2.7±0.56	0.92	.362
	Married	2.8±0.31			3.7±0.66			2.6±0.61		
Education	Diploma	2.8±0.32	-0.29	.773	3.6±0.61	-0.55	.585	2.6±0.58	-0.62	.537
	≥ Bachelor	2.8±0.23			3.6±0.68			2.7±0.59		
Current position	Staff nurse	2.8±0.30	0.99	.375	3.5±0.63	2.90	.059	2.6±0.61	0.78	.462
	Charge nurse	2.9±0.29			3.6±0.68			2.9±0.27		
	Head nurse	2.9±0.28			3.9±0.49			2.5±0.47		
Length of career at psychiatric wards (month)	≤ 12	2.8±0.29	0.65	.587	3.6±0.70	0.31	.817	2.6±0.52	1.57	.199
	13~36	2.8±0.33			3.5±0.67			2.8±0.57		
	37~60	2.9±0.32			3.7±0.54			2.5±0.69		
	≥ 61	2.8±0.25			3.6±0.57			2.5±0.54		
Salary (10,000 won/year)	< ,2500	2.7±0.32	1.15	.321	3.5±0.70	1.77	.175	2.7±0.63	2.39	.095
	2,500~3,000	2.8±0.28			3.6±0.59			2.6±0.55		
	> 3,000	2.9±0.28			3.8±0.50			2.4±0.50		
Certification	Registered nurse	2.8±0.32	1.53	.130	3.5±0.62	1.42	.159	2.7±0.61	-2.09	.038
	PMHNPs	2.9±0.25			3.7±0.63			2.4±0.51		
Experience of accidents	Yes	2.8±0.29	-1.63	.106	3.6±0.63	-1.08	.283	2.6±0.59	1.56	.122
	No	2.9±0.37			3.8±0.67			2.4±0.48		

PMHNPs=Psychiatric mental health nurse practitioners.

Table 4. Correlations among Professional Self-concept, Psychological Empowerment, and Burnout (N=127)

Variables	Professional self-concept	Psychological empowerment	Burnout
	r (p)	r (p)	r (p)
Professional self-concept	1		
Psychological empowerment	.65 (< .001)	1	
Burnout	-.44 (< .001)	-.43 (< .001)	1

하고 전문직 자아개념을 독립변수로, 소진을 종속변수로 하는 3단계 매개회귀분석(Baron & Kenny, 1986)을 실시하였다.

Baron과 Kenny (1986)가 제시한 3단계 매개회귀분석은 첫 번째 단계에서는 매개변수를 독립변수에 대해 회귀분석하고, 두 번째 단계에서는 종속변수를 독립변수에 대해 회귀분석한 후 마지막 단계에서 종속변수를 독립변수와 매개변수에

대해 동시에 회귀분석한다. 이때 매개변수의 매개효과 여부의 판단조건은 첫 번째 단계에서 독립변수가 매개변수에 유의한 영향을 미치고, 두 번째 단계에서 독립변수는 종속변수에 대해서도 유의한 영향을 미치며, 마지막 단계에서 매개변수가 종속변수에 유의한 영향을 미치면서 동시에 이 단계에서의 독립변수의 효과가 둘째 단계에서의 효과보다 더 적어야 한다고

한다. 세 번째 단계에서 매개변수가 통제되었을 때 독립변수가 종속변수에 대한 영향이 유의하지 않으면 완전매개가, 그리고 유의하지만 두 번째 단계에서의 영향보다 적으면 부분매개가 이루어진다고 본다.

본 연구에서도 두 번째 단계와 마지막 세 번째 단계의 계수 값들의 차이가 통계적으로 유의한지를 검토하여 매개변수의 매개효과 여부를 검증하였다. 이와 같은 3단계 매개회귀분석의 결과는 Table 5와 같다. 1단계에서 독립변수인 전문직 자아개념이 매개변수인 심리적 임파워먼트에 미치는 영향을 분석한 검증된 회귀분석은 통계적으로 유의하였다($\beta = .65, p < .001$). 2단계에서 독립변수인 전문직 자아개념이 종속변수인 소진에 미치는 영향을 검증한 회귀분석은 통계적으로 유의하였다($\beta = -.44, p < .001$). 마지막 단계에서 독립변수인 전문직 자아개념을 통제된 상태에서 매개변수 심리적 임파워먼트가 종속변수인 소진에 미치는 영향을 검증한 결과 통계적으로 유의하였고($\beta = -.25, p = .018$), 독립변수인 전문직 자아개념이 소진에 영향을 미치는 회귀분석 결과 β 값이 $-.28$ 로 통계적으로 유의하였고($p = .008$), 2단계의 β 값($-.44$)보다 작아 심리적 임파워먼트의 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 독립변수인 전문직 자아개념이 매개변수인 심리적 임파워먼트를 통해 종속변수인 소진에 미치는 간접적인 효과, 즉 매개효과 계수의 유의성을 확인하기 위한 Sobel 검증을 실시한 결과 계수 값 -2.32 는 통계적으로 유의하였다($p = .002$).

논 의

본 연구는 정신간호사의 전문직 자아개념, 심리적 임파워먼트, 소진의 정도를 확인하고, 전문직 자아개념과 소진의 관계에 미치는 심리적 임파워먼트의 매개효과를 알아보기 위해 수행되었다.

본 연구결과 정신간호사의 전문직 자아개념 정도는 최대평균 4점에서 평균 2.8점으로 본 연구에서 사용한 도구로 측정

한 Park, Yang과 Yu (2002)의 연구에서 정신보건간호사 2.8점과는 비슷하고, 정신간호사 2.6점보다 높았다. 이러한 차이는 전국단위로 600여명 이상의 대상자 수를 확보한 Park 등 (2002)의 연구에 비해 본 연구는 일부 지역에 국한한 대상자 표집방법과 대상자 수의 차이에서 기인하는 것으로 사료된다. 또한 Jung과 Lee (2003)의 연구의 정신보건간호사 2.9점보다는 낮은 수준이었다. 이는 Park 등(2002)의 연구에서 정신보건간호사의 전문직 자아개념이 일반정신간호사보다 유의하게 높았다고 보고한 결과와 본 연구에서 유의한 차이는 없었지만, 자격증을 소지한 대상자의 전문직 자아개념 정도가 2.9점으로 정신간호사보다 높은 수준인 것으로 볼 때, 자격증 취득을 위한 교육과정과 전문직 자아개념 간에 관련성이 있을 것으로 유추해 볼 수 있겠다.

따라서 정신보건간호사 교육이 전문직 자아개념 향상에 실제적인 영향을 미치는지에 대해서는 추가적인 연구가 필요할 것으로 사료된다. 본 연구에서는 종교가 있는 대상자가 종교가 없는 경우보다 전문직 자아개념이 유의하게 높았고, 그 이외의 일반적 특성에 따른 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 하지만 Jung과 Lee (2003)의 연구에서 연령이 많은 경우, Park 등(2002)의 연구에서는 연령이나 경력이 많은 경우, 학력이 높은 경우, 기혼이 미혼보다, 수입이 많은 경우에 전문직 자아개념이 높은 것으로 보고되었다. 이는 각 연구들의 대상자 수가 다를 뿐 아니라 일반적 특성에 따른 대상자 비율의 차이에서 기인한 결과로 볼 수 있다.

본 연구에서 정신간호사의 심리적 임파워먼트 수준은 최대 5점에서 평균 3.6점으로 중간 이상으로 나타났다. 정신간호사를 대상으로 심리적 임파워먼트 수준을 확인한 선행연구가 없어서 직접적인 비교는 어렵지만, 본 연구에서 사용한 동일한 도구로 일반간호사의 심리적 임파워먼트 수준을 측정한 Kim과 Park (2008)의 연구에서 3.6점, Lee와 Kim (2008)의 연구에서 일반간호사 3.6점과 비교해 볼 때 유사한 수준으로 나타났다. 하지만 Hochwalder (2007)의 연구에서 스웨덴 간호사

Table 5. Mediating Effect of Psychological Empowerment in Relationship between Professional Self-concept and Burnout (N=127)

Variables	β	t	p	Adj. R ²	F	p
1. PSC→PE	.65	9.49	< .001	.42	90.22	< .001
2. PSC→BO	-.44	-5.49	< .001	.19	30.14	< .001
3. Model 1 PE→BO	-.25	-2.39	.018			
Model 2 PSC→BO	-.28	-2.71	.008	.22	18.51	< .001

PSC=professional self-concept; PE=psychological empowerment; BO=burnout.

3.7점(5점 척도로 환산), Sun 등(2011)의 연구에서 중국 간호사 3.7점보다는 낮은 것으로 나타났다. 이러한 차이는 간호사의 일반적인 배경, 의료전달체계, 병원조직문화의 국가 간 차이에서 기인하는 것으로, 특히 각 국가의 문화적 가치관의 차이는 간호사의 심리적 임파워먼트 수준에 영향을 미칠 수 있기 때문이다(Ahmad & Oranye, 2010). 향후 문화적으로 다른 나라의 정신간호사를 대상으로 심리적 임파워먼트 정도와 그 관련요인을 비교하는 연구가 이루어진다면, 문화적 요소와 관련된 심리적 임파워먼트 개념에 대한 이해와 지식 확장에 기여할 수 있으리라 생각한다.

선행연구에서 심리적 임파워먼트 수준은 연령, 교육수준, 경력, 직위에 따라 차이가 있으며, 특히, 연령과 경력이 쌓이고 직위가 높아지면서 간호역량이 강화되고, 관리자 역할을 수행하는 과정에서 의사결정의 자율성을 갖게 되므로 심리적 임파워먼트 지각 수준도 높아지는 것으로 보고되었다(Kim & Park, 2008). 하지만 본 연구에서는 연령, 교육수준, 경력, 직위에 따라 임파워먼트 수준이 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이는 본 연구대상자의 83.5%가 일반간호사로 5년 미만의 경력자로 편중되어 있다는 점에서 선행연구들과 다른 결과로 나타난 것으로 해석된다.

본 연구대상자의 소진 정도는 최대평점 5점에서 2.6점으로 중간 이상의 수준이었고, 종교가 있거나 정신보건간호사 자격을 갖고 있는 경우 소진 정도가 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 이는 본 연구에서 사용한 동일한 5점 척도 도구를 사용한 Sung 등(2007)의 일반간호사 2.9점보다 오히려 낮은 수준이었다. 하지만 이는 두 연구대상자들의 일반적 특성이나 근무 환경에 대한 동질성이 확인되지 않았기 때문에 정신간호사 소진이 오히려 일반간호사보다 낮은 것으로 단순히 비교하기에는 어렵다고 생각된다. 추후 동일한 근무환경에서 정신간호사와 일반간호사의 소진정도를 비교하는 연구가 수행될 필요가 있다고 본다. 동일한 소진도구를 사용하였으나 4점 척도를 사용한 Cho (2007)의 노인병동간호사 2.4점(5점 척도로 환산)보다 높고, 정신간호사를 대상으로 한 Park (2007)의 연구에서 2.6점(5점 척도로 환산)과는 비슷한 수준이었다. 하지만 7점 척도를 사용하여 정신간호사의 소진 정도를 확인한 Park 등(2003)의 2.1점(5점 척도로 환산)보다는 높았다. 본 논의에서는 Hong (1984)이 번역한 Tedium Scale을 연구자에 따라 4점, 5점, 7점 척도로 달리 사용하였기 때문에, 연구결과 비교를 위해 5점 척도로 환산하여 비교하였다. 하지만 척도가 다른 경우 같은 정신간호사를 대상으로 했다 해도 정확한 비교와 해석이 어려우므로, 향후 간호사 소진연구를 발전시키고 연구

결과들 간의 정확한 비교를 위해서는 각 척도들의 일치정도를 확인하는 것이 필요하다고 본다.

본 연구결과 대상자의 전문직 자아개념, 심리적 임파워먼트, 소진 간에는 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 전문직 자아개념이 높을수록 소진 정도는 낮은 것으로 나타난 본 연구결과는 노인 병원 간호사들의 전문직 자아개념이 높을수록 소진 정도는 낮다고 보고한 Cho (2007)의 연구결과와 일치하였다. 이는 정신간호사의 소진을 감소시키기 위해서는 대상자 간호에 의미 있는 기여를 할 수 있는 기회를 제공하여 정신간호사의 전문직 가치와 신념을 강화시키는 전략이 필요하다고 사료된다.

본 연구에서 대상자들의 전문직 자아개념이 높을수록 심리적 임파워먼트가 유의하게 높은 것으로 나타나, Lee (2006)의 연구에서 전문 직업성이 심리적 임파워먼트의 가장 중요한 설명변인임을 보고한 결과와 유사하였다. 이는 심리적으로 임파워먼트된 간호사는 고도의 자율성과 자기결정능력을 갖고 있어 자기효능감이 높고(Onyishi, Ugwu, & Ogbonne, 2012), 간호사의 자기효능감이 높은 경우 전문직 자아개념도 높은 상관관계를 보고한 연구(Jang, Yang, & Lee, 2007)를 근거로 전문직 자아개념과 심리적 임파워먼트 간에는 강한 상관관계가 있음을 확인한 결과이다.

심리적 임파워먼트 정도가 높을수록 소진이 낮게 나타난 결과는 심리적 임파워먼트와 소진 간에는 부적인 상관관계가 있고(Hochwalder, 2007), 심리적 임파워먼트는 소진을 유발하는 직무 관련 긴장감과 스트레스를 감소시켜 궁극적으로 소진을 예방하거나 저하시키게 된다는 연구(Boudraias, Morin, & Brodeur, 2012)를 지지하는 결과이다.

본 연구결과 심리적 임파워먼트는 전문직 자아개념과 소진의 관계에서 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과로 정신간호사가 지각하는 전문직 자아개념이 소진에 미치는 효과는 부분적으로 심리적 임파워먼트의 효과이므로, 정신간호사의 소진을 효율적으로 감소시키기 위해서는 심리적 임파워먼트를 강화하는 전략이 포함되어야 함을 알 수 있다. 본 연구결과와 유사한 선행연구로 간호사와 간호조무사를 대상으로 한 Hochwalder (2007)의 연구에서도 심리사회적 근무 환경과 소진의 관계에서 심리적 임파워먼트가 매개효과를 갖는다고 보고하였고, 전문직의 소진 감소를 위해서는 조직 구성원들에게 전문직 역할을 분명하게 제시하고 조직의 성과에 기여할 수 있는 다양한 기회를 제공함으로써 심리적 임파워먼트 수준을 향상시키는 것이 중요함을 강조하였다.

그동안 정신간호 현장에서 대상자가 임파워먼트 되도록 지

지하는 역할 수행만 강조해 왔고, 정작 정신간호사의 심리적 임파워먼트를 위한 노력은 미흡하였다(Breland, 2007). 따라서 간호조직 차원에서 정신간호사의 심리적 임파워먼트 요구를 확인하고 충족시키는 다양한 전략 개발이 필요하다고 본다. 즉, 개인이나 소집단 차원의 정기적인 워크숍이나 교육 프로그램을 제공하여 정신간호사의 전문직 역할에 대한 확신을 갖도록 돕고, 개인적 가치와 의미가 조직의 가치와 비전으로 통합될 수 있도록 하는 조직의 노력이 실행 될 때, 정신간호사의 소진의 문제는 보다 근본적으로 해결될 것으로 생각된다.

본 연구는 일부 지역의 정신전문병원에서 근무하는 정신간호사를 대상으로 하였다는 제한점이 있으므로 연구결과를 일반화하는데 신중을 기해야 한다. 하지만 본 연구는 지금까지 다루어지지 않았던 정신간호사의 전문직 자아개념, 심리적 임파워먼트, 소진 간의 관계를 최초로 규명하였고, 대상자들의 임파워먼트를 담당하는 정신간호사들의 심리적 임파워먼트의 필요성을 확인하였다는 데 그 의의가 있다. 본 연구결과는 간호교육 측면에서 정신보건간호사 교육과정이나 보수교육 프로그램에 소진 경감을 위한 전문직 자아개념을 강화하는 교육내용을 보완하기 위한 근거자료로 사용될 수 있다. 또한 본 연구결과를 기반으로 간호실무 측면에서 정신간호사의 사례관리를 위한 슈퍼비전 뿐 만 아니라 전문직 자아개념, 심리적 임파워먼트에 초점을 둔 체계적인 슈퍼비전의 필요성도 제기할 수 있을 것으로 사료된다. 간호정책적인 차원에서는 정신간호사의 효율적인 인적관리를 위해서 직무 스트레스와 같은 외적 요소뿐만 아니라 전문직 자아개념과 심리적 임파워먼트를 강화하는 방안이 마련될 수 있을 것이다.

본 연구결과를 기반으로 다음과 같이 제언하고자 한다. 본 연구에서는 근무환경과 조직 내 파위에 관한 구조적 임파워먼트를 고려하지 않았으나, 심리적 임파워먼트는 구조적 임파워먼트에 대한 개인의 반응이므로, 향후 연구에서는 구조적 임파워먼트를 포함하여 심리적 임파워먼트와의 관련성을 확인하는 연구가 필요함을 제언한다. 또한 정신간호사를 대상으로 심리적 임파워먼트를 강화하는 프로그램을 개발하여 효과를 확인하는 연구도 필요하다.

결론

본 연구는 정신간호사의 전문직 자아개념, 소진, 심리적 임파워먼트의 정도를 확인하고, 전문직 자아개념과 소진의 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과를 규명하기 위한 연구로서 정신간호사의 소진을 효율적으로 예방하고 중재하기 위한

방안을 모색하고자 시행되었다.

연구결과 정신간호사의 전문직 자아개념과 소진의 관계에서 심리적 임파워먼트가 유의한 부분 매개효과를 갖는 것으로 나타났고, 따라서 향후 정신간호사의 소진 예방과 감소를 위해서는 심리적 임파워먼트를 강화하는데 초점을 둔 프로그램이 시행되어야 할 것으로 생각된다. 본 연구는 그동안 다루어지지 않았던 정신간호사의 심리적 임파워먼트 개념을 전문직 자아개념과 소진과의 관계 규명을 통해 통합적으로 확인하였다는 데 그 의의가 있다고 본다. 후속연구에서는 본 연구대상자에 포함되지 않았던 정신보건센터나 사회복지시설에서 근무하는 정신보건간호사를 대상으로 제 변수들의 관계를 비교하는 연구가 필요할 것으로 사료된다.

REFERENCES

- Ahmad, N., & Oranye, N. O. (2010). Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: A comparative analysis of nurses working in Malaysia and England. *Journal of Nursing Management*, 18, 582-591.
- Arthur, D. (1990). *Measuring the professional self-concept of nurses*. Unpublished master's thesis, University of Newcastle, Australia.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Boudrias, J. S., Morin, A., & Brodeur, M. M. (2012). Role of psychological empowerment in the reduction of burnout in Canadian healthcare workers. *Nursing and Health Sciences*, 14, 8-17.
- Breland, N. K. (2007). *Mental health nurses' perceptions of empowerment and job satisfaction*. Unpublished master's thesis, University of Manitoba, Winnipeg, Canada.
- Casey, M., Saunders, J., & O'hara, T. (2010). Impact of critical social empowerment on psychological empowerment and job satisfaction in nursing and midwifery settings. *Journal of Nursing Management*, 18, 24-34.
- Cho, E. J. (2007). *Relationship between professional self-concept and burnout of nurses in geriatric hospital*. Unpublished master's thesis, Kosin University, Busan.
- Halbesleben, J. R., Wakefield, B. J., Wakefield, D. S., & Cooper, L. B. (2008). Nurse burnout and patient safety outcomes. *Western Journal of Nursing Research*, 30, 560-577.
- Hanrahan, N. P., Aiken, L. H., McClaine, L., & Hanlon, A. L. (2010). Relationship between psychiatric nurse work environments and nurse burnout in acute care general hospitals. *Issues in Mental Health Nursing*, 31, 198-207.

- Hochwalder, J. (2007). The work environment and burnout among swedish registered and assistant nurses: The main, mediating, and moderating role of empowerment. *Nursing and Health Sciences, 9*, 205-211.
- Hong, K. P. (1984). *A analysis of the burnout of registered nurses*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Jang, H. J., Yang, S. O., & Lee, M. O. (2007). Professional self-concept and self-efficacy according to the need for advanced practice nurse among Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamental Nursing, 14*, 110-119.
- Jin, J. S., Lee, J. S., Lee, S. Y., Moon, S. J., & Baek, J. W. (2010). *Development of evaluation indicator and system for psychiatric hospital*. Seoul: Seoul National University Management Center for Health Promotion.
- Jung, S. M., & Lee, K. O. (2003). Relationship between the professional self-concept and role performance of the psychiatric mental health nurse practitioners. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing, 12*, 402-414.
- Kim, J. S., Kim, G. S., Choi, M. N., & Lee, H. K. (2011). Factors associated with burnout for nurses working in hematology-oncology wards. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 20*, 24-34.
- Kim, M. H. (2004). *The moderator-mediator role of empowerment in the community welfare center*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Kim, M. S., & Park, Y. B. (2008). The effects of self-efficacy and empowerment on perceived organizational support and organizational citizenship behaviors of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 14*, 268-277.
- Knol, J., & Linge, R. V. (2009). Innovative behaviour: The effect of structural and psychological empowerment on nurses. *Journal of Advanced Nursing, 65*, 359-370.
- Lee, S. Y. (2006). The influence of job characteristics and professionalism on empowerment perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 12*, 587-596.
- Lee, Y. M., & Kim, B. M. (2008). The mediator effect of empowerment in relationship between transformational leadership and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Education, 38*, 603-611.
- Onyishi, I. E., Ugwu, F. O., & Ogbonne, I. P. (2012). Empowering employees for change oriented behaviours: The contribution of psychological empowerment to taking charge at work. *European Journal of Social Sciences, 27*, 301-308.
- Park, H. S., Bae, Y. S., & Joung, S. Y. (2003). A study on anger expression and burnout of psychiatric mental health nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing, 12*, 235-244.
- Park, J. U. (2007). *The relationship between job stress and burnout of psychiatric nurses*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Park, M. S., Yang, S., & Yu, S. J. (2002). Professional self concept of psychiatric mental health nurse practitioner and general nurse in psychiatric ward. *Journal of Korea Community Health Nursing Academic Society, 16*, 95-104.
- Pines, A. M., Aronson, E., & Kafry, D. (1981). *Burnout from tedium to personal growth*. New York: A Division of Macmillan Publishing Co., Inc
- Pines, A. M., & Keinam, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences, 39*, 625-635.
- Song, C. H., & Noh, C. H. (1996). An analytical study of the professional self-concept of hospital nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing, 26*, 94-106.
- Spreitzer, G. M. (1995). An empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the work place. *American Journal of Community Psychology, 23*, 601-629.
- Sun, N., Li, Q. J., Lv, D. M., Lin, P., Lu, G. Z., & An, X. M. (2011). The psychometric properties of the Chinese version of the problem areas in psychological empowerment scale (PES): Scale development. *Journal of Clinical Nursing, 20*, 369-376.
- Sung, M. H., Yoon, H. O., & Lee, H. J. (2007). A study on relationship between job stress, burnout experience and job satisfaction of nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 16*, 147-157.