병원간호사의 셀프리더십, 전문직 자아개념, 감정노동이 전문직 삶의 질에 미치는 영향

견유영¹ · 이미애²

동국대학교 간호학과 대학원생¹, 동국대학교 간호학과 교수²

Effects of Self-leadership, Professional Self-concept, Emotional Labor on Professional Quality of Life in Hospital Nurses

Kyun, Yu-Yeong¹ · Lee, Mi-Aie²

¹Graduate Student, Department of Nursing, Graduate School, Dongguk University

²Professor, Department of Nursing, Dongguk University

Purpose: This study was performed to identify levels of self-leadership, professional self-concept, emotional labor and professional quality of life, and investigate the relationship among these variables in hospital nurses. **Methods:** This study was a cross-sectional survey. The data were collected from May 20 to June 30, 2019. Participants were 200 nurses working at 4 general hospitals in Korea. Data were analyzed using the SPSS/WIN 25.0 program. **Results:** There was a positive relationship between compassion satisfaction and self-leadership, professional self-concept and emotional labor, and a negative relationship between burnout and the other variables in this study. There were positive and negative relationships between secondary traumatic stress and the other variables in this study. Compassion satisfaction, which is one sub-factors of professional quality of life, was influenced by professional self-concept and emotional labor, and these variables explained 55% of compassion satisfaction. Burnout was only influenced by professional self-concept which explained 47% of burnout. Secondary traumatic stress was influenced by emotional labor and gender which accounted for 5% of secondary traumatic stress. **Conclusion:** These results show that professional self-concept is very important in promoting quality of life for nurses. So nurse managers should try to strengthen nurses' professional self-concepts.

Key Words: Self-leadership; Professional self-concept; Emotional labor; Professional quality of life; Nurses

서론

1. 연구의 필요성

최근, 의료서비스에 대한 수요가 의료환경의 변화와 함께 인구구조와 질병양상의 변화, 건강권에 대한 소비자의 권리인식

향상, 사회제도의 개선 등으로 인하여 증가하였고 전문직 간호사에 대한 사회적 기대도 높아졌다[1]. 이에 따라 간호사의 업무에 대한 부담이 증가하였고 그 결과, 간호사의 전문직 삶의 질 (professional quality of life)에 대한 관심도 높아지고 있다[2].

전문직 삶의 질이란 간호사, 성직자, 사회복지사와 같이 타인을 돕는 전문직업인의 삶의 질을 의미하는 것으로, 전문직업

주요어: 셀프리더십, 전문직 자아개념, 감정노동, 전문직 삶의 질, 간호사

Corresponding author: Lee, Mi-Aie

Department of Nursing, Dongguk University, 123 Dongdae-ro, Gyeongju 38065, Korea.

Tel: +82-54-770-2620, Fax: +82-54-770-2616, E-mail: juliet@dongguk.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 견유영의 석사학위논문 축약본임.

- This article is a condensed form of the first author's master's thesis from Dongguk University.

Received: Mar 24, 2020 | **Revised:** Jul 7, 2020 | **Accepted:** Jul 28, 2020

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.

인이 조직의 목표를 달성하기 위해 직무를 수행하는 과정에서 자신의 개인적 욕구를 충족시킬 수 있는 정도를 의미하며 일과 삶의 균형, 직무특성 및 업무환경 등과 관련 있고, 나아가 업무의 성과와도 직결이 된다[2]. 전문직 삶의 질은 긍정적인 측면과 부정적인 측면으로 구성되는데[3], 긍정적인 측면은 공감만족(compassion satisfaction)으로, 간호사의 경우, 환자를 돕는 과정에서 느끼는 정서적인 만족이 이에 해당되고 부정적인 측면은 공감피로(compassion fatigue)로, 간호사가 업무를 수행하면서 느끼는 신체적인 부담이나 부정적인 정서로 인해 발생하는 소진(burnout)과 외상사건을 경험한 환자와의 대면을 통해 간접적으로 느끼는 트라우마인 이차 외상성 스트레스(secondary traumatic stress)로 구성된다[4]. 간호 분야에 공감피로라는 개념을 처음으로 소개한 Joinson [5]에 의하면 간호사는 공감피로를 경험할 가능성이 매우 높은 전문직으로, 전문직 삶의 질이 낮은 편이다[2]. 그리고 전문직 삶의 질은 근무자의 근무환경, 업무 특성, 개인의 삶과 업무 간의 균형과 관련 있고[6], 전문직업인으로서 제공하는 서비스 질이나 역할 수행과도 관련이 있다[2,7].

우리나라에서 간호사의 전문직 삶의 질에 대한 연구는 응급실 간호사[2,8], 중환자실 간호사[9], 보건소 간호사[10], 그리고 폭력을 경험한 간호사[11] 등과 같이 특수한 업무를 수행하거나 경험한 간호사들을 대상으로 한 연구들이 대부분이다. 그런데 응급실 간호사를 대상으로 한 연구[2]는 간호사의 전문직 삶의 질을 군집분석으로 분석하였고 중환자실 간호사를 대상으로 한 연구[9]는 전문직 삶의 질이 전문직 자아개념에 미치는 영향을 분석하였으며 보건소 간호사를 대상으로 한 연구[10]는 전문직 삶의 질을 구성하는 하위요인들 간에 상호영향을 미치는 것을 확인하였고 폭력을 경험한 간호사를 대상으로 한 연구[11]는 폭력과 간호사의 전문직 삶의 질 간의 관계를 파악하는 등 연구마다 그 대상과 분석방법, 그리고 연구변수들이 달라 연구결과 간에 일관성을 찾아보기 힘들고 특히, 전문직 삶의 질을 구성하는 하위요인들은 각기, 그 개념이 매우 달라 하위요인 별로 분석되어야 함에도 전문직 삶의 질 구성요인, 모두를 따로 분석한 연구가 적어 우리나라 병원간호사의 전문직 삶의 질을 구성하는 하위요인과 이에 영향을 미치는 요인들 간의 관계를 정확히 파악할 수 없었다. 그러므로 병원간호사의 전문직 삶의 질의 하위요인과 이와 관련된 변수들과의 관계는 보다 명확히 규명될 필요가 있다.

간호가 지속적으로 발전하기 위해서는 간호사가 내적으로 동기화되어 스스로 관리할 수 있도록 하는 셀프리더십(self-leadership)이 중요하다[12]. 셀프리더십은 Manz [13]가 제안

한 개념으로, 간호사 개인을 성장시키고 조직의 유효성과 성과를 증진시켜서 간호사와 조직, 모두에게 긍정적인 결과를 발생시킨다[14]. 그래서 셀프리더십이 강화되면 간호사의 전문직 삶의 질도 향상될 것으로 예측되지만 아직까지 간호사의 셀프리더십과 전문직 삶의 질과의 관계를 확인한 국내외의 연구는 부족하다.

전문직 자아개념(professional self concept)은 전문직업인이 자신과 일에 대해 가지는 정신적인 지각으로[15], 학교교육에서 뿐만 아니라 직장생활을 통해서도 지속적으로 발달한다[16]. 전문직 자아개념이 높은 간호사는 자신감과 자존감이 높고 자신의 역할을 효과적으로 수행하며[17] 다양한 보건의료 전문인들과 대등한 관계에서 협력하면서 직업만족도와 서비스 질을 높이고[9,18] 간호사에 대한 사회적 인식도 향상시킨다[19]. 전문직 자아개념과 전문직 삶의 질에 관하여 중환자실 간호사를 대상으로 한 연구[9]에 의하면 간호사의 전문직 자아개념이 높으면 공감만족이 높고 소진은 낮으며 이차 외상성 스트레스와는 관련이 없는 것으로 나타났다. 따라서 간호사의 전문직 자아개념과 전문직 삶의 질 간에도 분명히 관련이 있을 것으로 사료된다.

감정노동(emotional labor)은 조직이 목표달성을 위하여 구성원의 감정표현을 규제하면서 발생한다[20]. 고객중심의 의료서비스를 강조하는 현대사회에서 의료기관은 간호사가 조직이 정한 기준에 맞추어 감정을 표현하도록 통제함으로써 간호사는 감정노동을 경험하게 된다[21]. 감정노동은 간호사로 하여금 환자와의 관계를 우호적으로 만들고 믿음과 신뢰를 준다는 긍정적인 측면이 있지만[22] 간호사 자신은 감정부조화, 우울, 불안 등을 느끼고 직무몰입이 저하되어 이직을 고려하게 되는 부정적인 측면도 있다[21]. 감정노동과 전문직 삶의 질에 관하여 응급실 간호사를 대상으로 한 연구[8]에 의하면 감정노동은 공감만족과는 관계가 없고, 소진과 이차 외상성 스트레스와는 양의 관계가 있었다. 또, 요양병원 간호사를 대상으로 한 연구에[25]에 의하면 감정노동과 공감만족 간에는 음의 관계가 있고 소진과 이차 외상성 스트레스 간에는 양의 관계가 있었다. 이처럼 긍정적인 측면과 부정적인 측면이 모두, 보고되는 간호사의 감정노동과 전문직 삶의 질 간의 관계에 관한 연구가 국내에서 꾸준히 수행되고 있지만 아직까지 이들 간의 관계를 직접 확인한 연구는 미진하고 그 결과도 일관적이지 않아 간호사의 감정노동과 전문직 삶의 질과의 관계가 명확히 확인이 되지 않고 있다.

이에 본 연구는 병원간호사들을 대상으로 그들이 지각하는 셀프리더십, 전문직 자아개념, 감정노동, 그리고 전문직 삶의 질을 구성하는 하위요인들의 수준과 이들 간의 관계를 확인하

여 간호사의 전문직 삶의 질을 향상시킬 수 있는 간호사를 위한 인사관리 전략을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 병원간호사의 셀프리더십, 전문직 자아개념, 감정노동, 그리고 전문직 삶의 질 수준을 측정하고 이들 변수 간의 관계를 확인하고자 실시된 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 셀프리더십, 전문직 자아개념, 감정노동 그리고 전문직 삶의 질 하위요인 수준을 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 삶의 질 하위요인에 대한 차이를 파악한다.
- 대상자의 셀프리더십, 전문직 자아개념, 감정노동, 그리고 전문직 삶의 질 하위요인들 간의 상관관계를 확인한다.
- 대상자의 전문직 삶의 질 하위요인별로 이에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 병원간호사의 셀프리더십, 전문직 자아개념, 감정노동 그리고 전문직 삶의 질 간의 관계를 규명하고자 시도된 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구대상자는 대한민국의 대구와 경상북도 지역에 소재하고 있는 4개의 종합병원에 근무하고 있는 간호사이다. 표본수는 효과크기 .15[9], 유의수준 .05, 검정력 .95, 독립변수를 11개로 하였을 때, G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 다중회귀분석으로 계산한 결과 178명이 산출되었다. 여기에 탈락률 약 20%를 고려하여 충분하다고 판단되는 230부의 설문지를 배포하고 214부(93%)를 수거하였으며 이 중에서 불완전하거나 부적절하게 응답한 설문지 14부를 제외하고 총 200부(87%)의 설문지를 최종 분석하였다.

3. 연구도구

1) 셀프리더십

본 연구에서 셀프리더십은 Manz [13]가 근로자를 대상으로

개발한 셀프리더십 도구를 Cho [22]가 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 수정·보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 도구는 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고라는 6가지 영역과 각 영역마다 3개씩의 문항이 있는 총 6가지 영역의 18개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘그런 편이다’ 4점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇지 않은 편이다’ 2점, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점인 5점의 Likert 척도로 측정하여 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도인 Cronbach’s α 값은 Manz [13]의 연구에서 .87, Cho [22]의 연구에서 .86이었으며 본 연구에서는 .84였다.

2) 전문직 자아개념

본 연구에서 전문직 자아개념은 Arthur [15]가 간호사를 대상으로 개발한 전문직 자아개념 측정도구를 Sohng과 Noh [17]가 번역하고 Kim과 Kim [16]이 간호·간병통합병동 간호사와 일반병동 간호사를 대상으로 수정·보완하여 사용한 도구를 사용하여 측정하였다. 도구는 전문직 실무 16 문항, 만족감 7 문항, 의사소통 4 문항인 총 3가지 영역의 27개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’ 4점, ‘그런 편이다’ 3점, ‘그렇지 않은 편이다’ 2점, ‘그렇지 않다’ 1점인 4점의 Likert 척도로 측정하여 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도인 Cronbach’s α 값은 Arthur [15]의 연구에서 .85, Sohng과 Noh [17]의 연구에서 .85, Kim과 Kim [16]의 연구에서 .86이었으며 본 연구에서는 .89였다.

3) 감정노동

본 연구에서 감정노동은 Hong [23]이 간호사를 대상으로 개발한 도구를 사용하여 측정하였다. 도구는 전문직 감정조절 노력 7 문항, 대상자 중심 감정억제 5 문항, 규범에 의한 감정가장 4 문항인 총 3가지 영역의 16개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘그렇다’ 4점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇지 않은 편이다’ 2점, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점인 5점의 Likert 척도로 측정하여 점수가 높을수록 감정노동을 많이 느낌을 의미한다. 도구의 신뢰도인 Cronbach’s α 값은 Hong [23]의 연구에서는 .81이었고 본 연구에서는 .85였다.

4) 전문직 삶의 질

본 연구에서 전문직 삶의 질은 Stamm [3]이 타인을 돕는 직업을 가진 사람들을 대상으로 개발한 공감만족과 공감피로 버전 5 (Professional Quality of Life: Compassion Satisfaction and Fatigue Version 5[proQOL])를 Kim과 Choi [2]가 간호

사를 대상으로 타당도를 검사한 도구로 측정하였다. 도구는 공감만족 10 문항, 소진 10 문항, 이차 외상성 스트레스 10 문항인 총 3가지 영역의 30개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘그렇다’ 4점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇지 않은 편이다’ 2점, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점인 5점의 Likert 척도로 측정하여 점수가 높을수록 공감만족, 소진 그리고 이차 외상성 스트레스가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도인 Cronbach’s α 값은 Stamm [3]의 연구에서 공감만족 .88, 소진 .75, 이차 외상성 스트레스 .74였고, Kim과 Choi [2]의 연구에서는 공감만족 .89, 소진 .76, 이차 외상성 스트레스 .75였으며 본 연구에서는 공감만족 .91, 소진 .78, 이차 외상성 스트레스 .70이었다.

4. 자료수집

자료수집기간은 2019년 5월 20일부터 6월 30일까지였다. 자료는 자가보고식 설문지를 사용하여 수집하였는데, 연구자의 접근이 가능한 대구와 경상북도에 소재하고 있는 의료기관 4곳의 간호부에 연구의 취지 및 목적을 설명하고 연구허락을 받은 뒤, 연구자가 직접 연구병원을 방문해서 간호부의 도움을 받아 설문지를 배부하고 수거하였다. 대상자는 본 연구에 자의로 참여의사를 밝힌 간호사로 서면동의서를 받은 후, 설문지를 제공하였고 설문지 작성이 끝나면 간호사가 스스로 봉투에 넣어 밀봉한 뒤, 수거함에 투입하는 방식으로 수거하였다.

5. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 25.0 프로그램을 사용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 연구대상자의 일반적 특성 및 셀프리더십, 전문직 자아개념, 감정노동, 전문직 삶의 질의 정도는 실수, 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다.
- 연구대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 전문직 자아개념, 감정노동, 전문직 삶의 질에 대한 지각차이는 independent t-test와 one way ANOVA으로 분석하고 Duncan test로 사후 검정하였다.
- 연구대상자의 셀프리더십, 전문직 자아개념, 감정노동, 간호사의 전문직 삶의 질 간의 관계는 Pearson Correlation Coefficient 값으로 확인하였다.
- 연구대상자의 일반적 특성, 셀프리더십, 전문직 자아개념, 감정노동이 전문직 삶의 질에 미치는 영향은 단계적 다중회귀분석(Stepwise multiple regression)으로 분석하였다.

6. 윤리적 고려

연구는 연구대상자의 윤리적 보호를 위하여 D대학교 임상연구윤리위원회의 승인(IRB: No. DGU IRB 20190010)을 받은 후 실시하였다. 작성된 설문지는 익명으로 처리되고 응답내용이나 개인정보는 비밀이 보장되며 연구목적 외에는 사용하지 않을 것과 대상자가 연구참여를 중단하거나 거부하더라도 어떠한 불이익이 없음에 대하여 설명하였고 이러한 내용은 서면동의서에도 제시하였다. 설문지 내용 중, 이해가 되지 않거나 연구에 의문이 있을 경우에는 언제든지 문의할 수 있도록 설문지 표지에 연구자의 연락처와 전자메일 주소도 명시하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성과 그에 따른 전문직 삶의 질 차이

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다.

여성이 전체의 93.5%(187명)를 차지하였고 이들의 평균 연령은 31.15 ± 8.22 세로, 29세 이하의 간호사가 58.0%(116명)이었다. 대상자는 미혼이 68.0%(136명), 종교가 있는 경우가 67.5%(135명), 학사학위취득자가 58.5%(117명)이었다. 이들의 평균 임상경력은 7.85 ± 7.95 년으로 임상경력이 3년 미만인 간호사가 34.5%(69명)로 가장 많으나 임상경력이 10년 이상인 간호사도 27.0%(54명)나 되었다. 근무부서는 특수부서(수술실, 응급실, 중환자실)가 32.5%(65명)로 가장 많고, 다음으로 내과 병동이 31.0%(62명)였으며, 직위는 일반간호사가 93.5%(187명)나 되었다.

대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 삶의 질 차이에서 공감만족은 성별($t = -2.45, p = .015$), 연령($F = 16.20, p < .001$), 결혼상태($t = -5.05, p < .001$), 종교($F = 2.22, p = .028$), 학력($F = 3.68, p = .027$), 임상경력($F = 8.16, p < .001$), 그리고 직위($t = -3.77, p < .001$)에서 차이가 났다. 사후 분석 결과, 남성보다는 여성, 20대와 30대보다는 40세 이상, 미혼보다는 기혼, 종교가 없는 대상자보다는 종교가 있는 대상자, 전문학사나 학사가 최종학력인 대상자보다는 대학원 이상이 최종학력인 간호사, 임상경력이 10년 미만인 간호사보다는 10년 이상인 간호사, 일반간호사보다는 수간호사 이상의 직위를 가진 간호사들의 공감만족이 유의하게 높았다.

소진은 연령($F = 12.64, p < .001$), 결혼상태($t = 5.45, p < .001$), 임상경력($F = 6.08, p = .001$), 직위($t = 3.30, p = .001$)에서 차이가

Table 1. Differences of Professional Quality of Life according to Participants' Characteristics

(N=200)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Professional quality of life					
			Compassion satisfaction		Burnout		Secondary traumatic stress	
			M±SD	t or F (p) Duncan	M±SD	t or F (p) Duncan	M±SD	t or F (p) Duncan
Gender	Male	13 (6.5)	2.84±0.69	-2.45	2.92±0.52	1.06	2.65±0.52	-2.31
	Female	187 (93.5)	3.26±0.59	(.015)	2.76±0.52	(.289)	2.95±0.46	(.022)
Age (year)	< 30 ^a	116 (58.0)	3.09±0.58	16.20	2.89±0.49	12.64	2.91±0.49	0.38
	30~< 40 ^b	50 (25.0)	3.23±0.55	(< .001)	2.71±0.53	(< .001)	2.98±0.46	(.687)
	≥ 40 ^c	34 (17.0)	3.71±0.53	a, b < c [†]	2.41±0.44	a, b > c [†]	2.94±0.42	
		31.15±8.22						
Marital status	Not married	136 (68.0)	3.09±0.57	-5.05	2.90±0.49	5.45	2.93±0.47	-0.26
	married	64 (32.0)	3.53±0.58	(< .001)	2.49±0.50	(< .001)	2.95±0.47	(.799)
Religion	Yes	135 (67.5)	3.30±0.62	2.22	2.72±0.54	-1.77	2.96±0.46	1.04
	No	65 (32.5)	3.10±0.56	(.028)	2.86±0.48	(.079)	2.88±0.49	(.299)
Education	Diploma ^a	61 (30.5)	3.50±0.42	3.68	2.73±0.49	1.92	2.90±0.44	1.10
	Bachelor ^b	117 (58.5)	3.49±0.41	(.027)	2.82±0.54	(.150)	2.93±0.49	(.336)
	≥ Master's degree ^c	22 (11.0)	3.77±0.41	a, b < c [†]	2.60±0.51		3.07±0.44	
Period of working (year)	< 3 ^a	69 (34.5)	3.43±0.38	8.16	2.88±0.50	6.08	2.90±0.48	1.48
	3~< 5 ^b	28 (14.0)	3.55±0.47	(< .001)	2.84±0.61	(.001)	2.80±0.48	(.222)
	5~< 10 ^c	49 (24.5)	3.47±0.36	a, b, c < d [†]	2.83±0.35	a, b, c > d [†]	3.02±0.44	
	≥ 10 ^d	54 (27.0)	3.69±0.46		2.52±0.56		2.96±0.47	
		7.85±7.95						
Working departments	Medical ward ^a	62 (31.0)	3.27±0.64	0.70	2.74±0.57	2.56	2.88±0.36	1.06
	Surgical ward ^b	44 (22.0)	3.12±0.56	(.554)	2.93±0.49	(.056)	2.93±0.44	(.368)
	Special ward ^{c*}	65 (32.5)	3.27±0.64		2.66±0.51		2.93±0.54	
	Others ^{d†}	29 (14.5)	3.24±0.50		2.81±0.42		3.07±0.54	
Position	Staff Nurse	187 (93.5)	3.19±0.59	-3.77	2.80±0.51	3.30	2.94±0.47	0.70
	≥ Head Nurse	13 (6.5)	3.82±0.56	(< .001)	2.32±0.50	(.001)	2.85±0.52	(.485)

*Special ward: Operating room, emergency room, intensive care unit; † Out patient department, endoscopy unit, health promotion center;

† Post hoc: Duncan test.

났다. 사후 분석 결과, 40세 이상보다는 20대나 30대가, 기혼보다는 미혼이, 임상경력 10년 이상인 간호사보다는 10년 미만인 간호사, 수간호사 이상의 직위를 가진 간호사보다는 일반간호사들의 소진이 유의하게 높았다.

이차 외상성 스트레스는 성별($t = -2.31, p = .022$)에서만 차이가 있는데 사후 분석, 결과 남성보다는 여성간호사가 이차 외상성 스트레스가 유의하게 높았다.

2. 셀프리더십, 전문직 자아개념, 감정노동, 전문직 삶의 질 수준

대상자의 셀프리더십, 전문직 자아개념, 감정노동, 전문직 삶의 질 수준은 Table 2와 같다.

셀프리더십의 평균±표준편차는 3.53±0.42점(5점 만점)이

고 전문직 자아개념은 2.67±0.30점(4점 만점)이며 감정노동은 3.30±0.44점(5점 만점)이었다. 전문직 삶의 질은 5점 만점에 공감만족 3.23±0.61, 소진 2.77±0.52, 이차 외상성 스트레스 2.93±0.47점으로 공감만족, 이차 외상성 스트레스, 소진의 순으로 나타났다.

3. 셀프리더십, 전문직 자아개념, 감정노동, 전문직 삶의 질 간의 관계

대상자의 전문직 삶의 질과 셀프리더십, 전문직 자아개념, 감정노동과의 관계를 분석한 결과는 Table 3과 같다.

셀프리더십은 전문직 자아개념($r = .54, p < .001$), 감정노동($r = .18, p = .012$), 전문직 삶의 질 중에서는 공감만족($r = .47, p < .001$), 소진($r = -.42, p < .001$)과 상관관계가 있는데 셀프리

Table 2. Levels of Self-leadership, Professional Self-concept, Emotional Labor, Professional Quality of Life (N=200)

Variables	M±SD	Min	Max	Range
Self-leadership	3.53±0.42	2.17	4.61	1~5
Professional self-concept	2.67±0.30	1.43	3.87	1~4
Emotional labor	3.30±0.44	2.21	4.58	1~5
Professional quality of life				
Compassion satisfaction	3.23±0.61	1.30	5.00	1~5
Burnout	2.77±0.52	1.00	4.20	1~5
Secondary traumatic stress	2.93±0.47	1.80	4.40	1~5

Table 3. Correlation among Self-leadership, Professional Self-concept, Emotional Labor, Professional Quality of Life of Participants (N=200)

Variables		1	2	3	Professional quality of life		
					4	5	6
		r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
1. Self-leadership		1					
2. Professional self-concept		.54 (< .001)	1				
3. Emotional labor		.18 (.012)	.08 (.250)	1			
Professional quality of life	4. Compassion satisfaction	.47 (< .001)	.73 (< .001)	.24 (.001)	1		
	5. Burnout	-.42 (< .001)	-.69 (< .001)	-.14 (.049)	-.71 (< .001)	1	
	6. Secondary traumatic stress	.09 (.211)	-.07 (.304)	.19 (.008)	.17 (.017)	.27 (< .001)	1

더집이 높을수록 전문직 자아개념, 감정노동, 공감만족은 높아지고 소진은 낮아지는 것으로 나타났다.

전문직 자아개념은 전문직 삶의 질 중 공감만족($r=.73, p<.001$), 소진($r=-.69, p<.001$)과 상관관계가 있는데 전문직 자아개념이 높을수록 공감만족이 높아지고 소진은 낮아지는 것으로 나타났다.

감정노동은 전문직 삶의 질 중, 공감만족($r=.24, p=.001$), 소진($r=-.14, p=.049$), 이차 외상성 스트레스($r=.19, p<.008$)와 상관관계가 있는데 감정노동을 많이 경험할수록 공감만족, 이차외상성 스트레스가 높아지고 소진은 낮아지는 것으로 나타났다.

전문직 삶의 질 중, 공감만족은 소진($r=-.71, p<.001$), 이차 외상성 스트레스($r=.17, p=.017$)와 상관관계가 있는데 공감만족이 높을수록 이차 외상성 스트레스가 높아지고 소진은 낮아지는 것으로 나타났다.

전문직 삶의 질 중, 소진은 이차 외상성 스트레스($r=.27, p<.001$)와 상관관계가 있는데 소진이 높을수록 이차 외상성 스트레스가 높아지는 것으로 나타났다.

4. 간호사의 전문직 삶의 질에 영향을 미치는 요인

연구대상자의 전문직 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다(Table 4).

회귀분석을 실시하기 전, 본 자료가 회귀분석에 대한 기본가정을 충족시키는지의 여부를 확인하고자 잔차의 정규 P-P도표, 산점도, 공차(tolerance)와 분산팽창계수(Variance Inflation Factor, VIF)를 확인하였다. 그 결과, 전문직 삶의 질을 구성하는 세 가지 변수, 모두에서 잔차는 45도 직선에 근접하여 정규분포를 나타냈고 잔차의 부분산점도도 0을 중심으로 고르게 분포하여 세 변수, 모두가 선형성(linearity), 등분산성(homoscedasticity), 정규 분포성(normality)의 가정을 만족시켰다. 오차의 자기상관을 검정하기 위해 Durbin-Watson의 값을 확인한 결과, 공감만족 2.12, 소진 1.98, 이차 외상성 스트레스 1.97로 세 변수 모두가 2에 가까우면서도 검정통계량인 1.78보다는 커서 세 변수는 모두, 자기상관이 없는 것으로 확인되었다. 공차한계지수도 세 변수, 모두가 .993~.998로 0.1 이상이었고 분산팽창계수는 세 변수, 모두에서 1.001~1.007로

Table 4. Factors influencing Professional Quality of Life

(N=200)

Variables	Categories	B	SE	β	t	p	R ²	Adj. R ²	F	p
Compassion satisfaction	Professional self-concept	1.43	0.10	.71	14.98	<.001	.56	.55	14.89	<.001
	Emotional labor	0.25	0.07	.18	3.86	<.001				
Burnout	Professional self-concept	-1.21	0.09	-.69	-13.52	<.001	.48	.47	182.67	<.001
Secondary traumatic stress	Emotional labor	0.19	0.07	.18	2.61	.010	.06	.05	4.92	<.001
	Gender*	-0.29	0.13	-.15	-2.22	.028				

*Dummy variable (Male=0, Female=1); Adj. R²=Adjusted R²; SE=Standard error.

나타나 기준인 10을 넘기는 것이 없어 다중공선성의 문제도 없었으며 Cook's distance의 값도 3.0을 초과하는 특이값이 없었다.

전문직 삶의 질 중, 공감만족에 영향을 미치는 요인과 영향력을 확인하기 위해 공감만족에서 차이가 난 일반적 특성인 성별, 결혼상태, 종교, 학력, 직위, 연령, 임상경력과 상관관계가 나타난 셀프리더십, 전문직 자아개념, 감정노동을 독립변수로 투입하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 이때, 성별, 결혼상태, 최종학력, 직위는 더미변수로 전환하였다. 회귀분석 결과, 본 회귀모형은 통계적으로 유의하고($F=14.89, p<.001$), 공감만족에 영향을 미치는 것은 전문직 자아개념($\beta=.71, p<.001$)과 감정노동($\beta=.18, p<.001$)으로, 두 변수가 공감만족을 55% 설명할 수 있는 것으로 나타났다.

전문직 삶의 질 중, 소진에 영향을 미치는 요인과 영향력을 확인하기 위해 소진에서 차이가 난 일반적 특성인 연령, 결혼상태, 직위, 임상경력과 상관관계가 나타난 셀프리더십, 전문직 자아개념, 감정노동을 독립변수로 하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 이때, 결혼상태, 최종학력, 직위는 더미변수로 전환하였다. 회귀분석 결과, 본 회귀모형은 통계적으로 유의하고($F=182.67, p<.001$), 소진에 영향을 미치는 요인은 전문직 자아개념($\beta=-1.21, p<.001$)만으로, 전문직 자아개념이 소진을 47% 설명할 수 있는 것으로 나타났다.

전문직 삶의 질 중, 이차 외상성 스트레스에 영향을 미치는 요인과 그 영향력을 확인하기 위해 이차 외상성 스트레스에서 차이가 난 성별과 상관관계가 나타난 감정노동을 독립변수로 하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 이때, 성별은 더미변수로 전환하였다. 회귀분석 결과, 본 회귀모형은 통계적으로 유의하고($F=4.92, p<.001$), 이차 외상성 스트레스에 영향을 미치는 요인은 감정노동($\beta=.18, p=.010$)과 성별($\beta=-.15, p=.028$)로, 두 변수가 이차 외상성 스트레스를 5% 설명할 수 있는 것으로 나타났다.

논 의

본 연구에서 간호사의 전문직 삶의 질 중, 공감만족은 5점 만점에 3.23점으로 동일한 도구를 사용하여 보건소 간호사의 공감만족을 측정한 Cho와 Kim [10]의 3.55점, 응급실 간호사를 대상으로 한 Jeong [8]의 3.16점, 중환자실 간호사를 대상으로 한 Hong [9]의 3.32점과 비슷하고 수술실 간호사를 대상으로 한 Kim [24]의 2.62점보다는 높았다. 공감만족은 환자를 돌보고 교감하면서 느끼는 긍정적인 감정으로 상기와 같은 결과는 환자와 감정적으로 교류할 기회가 적은 수술실의 특성이 반영된 결과로 사료되었다. 공감만족은 전문직 삶의 질을 구성하는 요인 중에서 유일하게 긍정적인 변수이다. 그러므로 환자와 교류할 기회가 적은 부서에 근무하는 간호사의 공감만족을 향상시킬 수 있는 방법이 보다 적극적으로 모색될 필요가 있을 것이다.

본 연구에서 소진은 5점 만점에 2.77점으로 동일한 도구를 사용하여 보건소 간호사의 소진을 측정한 Cho와 Kim [10]의 3.01점, 응급실 간호사를 대상으로 한 Jeong [8]의 2.93점, 중환자실 간호사를 대상으로 한 Hong [9]의 2.74점, 그리고 수술실 간호사를 대상으로 한 Kim [24]의 2.96점과 비슷하였다. 물론 근무 기관이나 부서에 따라 간호사의 업무내용과 조직문화 등이 다르고 이로 인하여 소진도 다르겠지만[8] 우리나라 간호사들은 대략 5점 만점에 2.5~3.0 정도의 소진을 경험하는 것을 알 수 있었다. 과도한 업무와 낮은 사회적 지지로 인해 발생하는 소진은 간호사를 무력하게 만들고 좌절감에 빠지게 한다[9]. 그러므로 소진을 효과적으로 감소시킬 수 있는 방법으로 보고되고 있는 개인의 건강증진[25], 근무환경 개선[2], 그리고 우호적이고도 지지적인 조직문화 조성[26]과 같은 방법들이 보다 적극적으로 적용될 필요가 있다고 사료되었다.

본 연구에서 이차 외상성 스트레스는 5점 만점에 2.93점으로 동일한 도구를 사용하여 수술실 간호사를 대상으로 한 Kim [24]의 2.25점이나 보건소 간호사를 대상으로 한 Cho와 Kim [10]의 2.48점, 중환자실 간호사를 대상으로 한 Hong [9]의

2.61점보다 높고 응급실 간호사를 대상으로 한 Jeong [8]의 2.95점과는 비슷하였다. 이처럼 이차 외상성 스트레스는 공감만족과 같이 환자와 교류하는 빈도나 양상에 따라 다르며[8-10, 24] 물리적, 정신적 환경에 의해서도 달라지므로[6] 수술실처럼 환자와 교류할 기회가 적은 부서에 근무하는 간호사들은 더 자주, 그리고 더 깊게 환자와 교감하는 간호사들에 비해 공감만족은 낮고, 이차 외상성 스트레스는 높을 것으로 예측되었다. 그러므로 간호사의 근무 부서나 형태, 조직문화와 같은 특성을 고려하여 간호사의 공감만족은 높이고 이차 외상성 스트레스는 낮추는 방법이 적극적으로 모색될 필요도 있을 것이다.

본 연구와 동일한 도구를 사용하여 외국간호사의 전문직 삶의 질을 측정한 연구들을 살펴보면, 포르투갈의 병원간호사는 공감만족 3.81점, 소진 2.50점, 이차 외상성 스트레스 2.52점[27]이고 미국의 중앙간호사는 공감만족 4.12점, 소진 2.37점, 이차 외상성 스트레스 2.19점[28]이었으며 호주의 중환자실 간호사는 공감만족 3.55점, 소진 2.55점, 이차 외상성 스트레스 2.14점[29]이고 이란의 중환자실 간호사는 공감만족 3.45점, 소진 2.41점, 이차 외상성 스트레스는 2.65점[30]이었다. 그래서 외국 간호사들이 우리나라 간호사들에 비해 공감만족은 높고, 소진과 이차외상성 스트레스는 낮다는 것을 알 수 있었다. 이것은 우리나라 병원간호사들의 근무환경이나 조직문화가 외국간호사들에 비해 상대적으로 열악하다는 것을 시사하는 것이므로 우리나라 간호 및 병원조직의 관리자 등은 외국의 간호근무환경이나 조직문화를 벤치마킹할 필요도 있다고 판단되었다. 하지만 나라마다 간호 및 간호사에 대한 사회적 인식, 제도, 문화 등이 각기 다르기 때문에 단순히 연구결과를 수치로 비교하기 보다는 각 나라의 특성을 고려하여 보다 세밀하고도 다차원적으로 분석할 필요도 있을 것이다.

본 연구에서 간호사의 전문직 삶의 질에서 차이가 난 인구학적 특성을 살펴보면 임상경력 10년 미만($F=8.16, p<.001$)의 40세 미만($F=16.20, p<.001$)인 미혼($t=-5.05, p<.001$)의 여성($t=-2.45, p=.015$)의 공감만족이 낮고 임상경력 10년 미만($F=6.08, p=.001$)의 40세 미만($F=12.64, p<.001$)인 미혼($t=-5.45, p<.001$)의 소진이 높으며 여성이 남성보다 이차 외상성 스트레스($t=-2.31, p=.022$)가 높아 임상경력이 짧은 나이 어린 미혼의 여성간호사들의 전문직 삶의 질이 낮음을 확인할 수 있었다. 그런데 이러한 특성을 가진 간호사들은 입사한지 얼마 되지 않은 신규간호사일 가능성이 높다. 그러므로 신규간호사에게 제공하는 직무교육의 내용이나 방법을 20~30대에게 익숙하고 이들이 잘 다루는 온라인이나 Social Network Services (SNS) 방식을 통하여 제공하거나, 이들이 선호하는 취미활동이나 친

교모임을 지원하는 정책을 개발해서 이들을 적극적으로 참여 시킴으로써 신규간호사의 전문직 삶의 질을 향상시킬 수 있는 전략이 조직의 특성이나 문화에 맞추어 개발될 필요도 있을 것으로 판단되었다.

본 연구에서 특히, 주의를 기울여야 할 부분은 감정노동이 공감만족과 이차 외상성 스트레스와는 양적, 소진과는 부적인 관계가 나타난 결과이다. 이것은 간호사가 감정노동을 많이 하면 할수록 공감만족과 이차 외상성 스트레스가 높아지고 소진은 낮아진다는 의미로, 감정노동이 소진과는 양적 관계가 있다는 보고[22]나 공감만족과는 부적, 소진과 이차 외상성 스트레스와는 양적인 관계가 있다는 보고[25]와는 다른 결과이다. 따라서 감정노동이 증가할수록 공감만족과 이차 외상성 스트레스가 동시에 지속적으로 증가하는지, 그렇지 않은지 등의 여부는 후속연구를 통해 확인할 필요가 있다.

본 연구와 선행연구들[15,22,25]의 결과에 의하면 감정노동이 전문직 삶의 질을 구성하는 공감만족, 소진, 이차 외상성 스트레스와는 관련이 있음이 분명하다. 그러므로 간호사가 감정노동을 경험할 때, 이를 감소시킬 수 있도록 전문적인 상담과 같은 중재가 제공될 필요가 있으며 이와 함께, 간호사가 24시간 이용 가능한 체력단련실을 운영하는 것과 같이 개인 스스로가 스트레스를 조절할 수 있는 방법을 제공하는 동시에 물리적, 정서적으로 다양한 지원이나 지지적인 환경을 조성하는 것도 좋은 전략이 될 것이다.

본 연구에서는 전문직 삶의 질 중, 공감만족은 전문직 자아개념과 감정노동, 소진은 전문직 자아개념, 그리고 이차 외상성 스트레스는 감정노동과 성별(여성)에 의해 영향 받았다. 따라서 간호사의 전문직 삶의 질을 향상시키기 위해 전문직 자아개념을 강화시키는 것이 매우 효과적이고도 효율적인 방법으로 판단되었다. 전문직 자아개념은 전문직 교육을 받으면서 형성되기 시작하여 간호사로 활동하는 동안에 지속적으로 발달하므로[15] 간호교육기관만이 아니라 간호조직이나 간호전문직단체들이 간호사의 전문직 자아개념이 발달하도록 함께 노력할 필요도 있을 것이다.

본 연구는 전문직 삶의 질을 구성하는 세 가지 요인인 공감만족, 소진, 이차 외상성 스트레스를 모두, 측정하여 간호사의 전문직 삶의 질 수준을 총체적으로 파악하고 간호사의 전문직 삶의 질과 셀프리더십, 전문직 자아개념, 감정노동 간의 관계를 확인함으로써 향후, 병원간호사의 전문직 삶의 질에 관한 지식을 확대시키는데 도움이 될 것이다. 또한, 본 연구에서 간호사의 전문직 삶의 질에 영향을 미치는 요인으로 확인된 변수 외에 기타 다양한 변수들을 확인하는 연구를 수행하는데 필요한

자료를 제공함으로써 향후, 이러한 연구가 좀 더 체계적으로 수행될 수 있도록 도움을 줄 것이다. 그리고 본 연구결과는 간호사의 전문직 삶의 질을 향상시키는 전략이 대상자와 조직의 특성에 맞게 맞춤형으로 개발될 필요가 있음을 시사함으로써 간호실무가 발전하는 데에도 도움을 줄 것이다.

이상의 결과에도 불구하고 본 연구는 연구자의 접근이 가능한 일 지역에 근무하는 병원간호사만을 대상으로 하였기 때문에 그 결과를 일반화하는 데에는 신중을 기할 필요가 있다. 또, 본 연구는 전문직 삶의 질과 관련하여 셀프리더십, 전문직 자아개념, 감정노동, 그리고 개인적 특성만을 중심으로 분석하였기 때문에 간호사의 전문직 삶의 질에 영향을 미치는 요인으로 보고되고 있는 자아존중감[4,19], 직무 스트레스[10,18, 25], 사회적 지지[24], 폭력경험[11,24] 등과 같은 다양한 변수들과의 관계를 살펴보기 못하였다는 한계를 갖는다.

결론

본 연구는 간호사를 대상으로 셀프리더십, 전문직 자아개념, 감정노동과 전문직 삶의 질 수준을 측정하고 변수들 간의 관계를 확인하여 병원간호사의 전문직 삶의 질을 향상시키는 데 필요한 자료를 제공하고자 시도된 서술적 조사연구이다. 연구결과, 간호사의 전문직 자아개념을 강화시키는 것이 그들의 전문직 삶의 질을 향상시키는데 매우 효과적·효율적이라는 결론을 내릴 수 있었다. 그리고 간호사의 전문직 자아개념을 높이기 위해 간호교육기관과 간호전문직단체들이 함께 노력하는 것이 필요하며 이 때, 간호사 개인이나 조직의 특성에 맞추어 맞춤형으로 개발하는 것이 중요하다는 결론도 내릴 수 있었다. 또한, 감정노동은 전문직 삶의 질을 구성하는 하위요인, 모두와 상관관계가 있으므로 감정노동을 조절하여 간호사의 공감만족은 높이고 소진과 이차 외상성 스트레스는 낮추는 것이 중요하다는 결론 역시, 내릴 수 있었다.

이와 같은 결론을 기반으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 본 연구는 우리나라 일 지역에 소재하고 있는 종합병원에 근무하는 간호사 중, 일부만을 대상으로 하였기 때문에 추후, 다양한 대상사로 확대·반복 연구를 제안한다. 둘째, 전문직 자아개념을 증진시키는 교육이나 훈련 프로그램을 개발하고 그 결과를 확인하는 중재평가 연구를 시행할 것을 제안한다. 셋째, 간호사의 전문직 삶의 질과 감정노동과의 관계를 명확하게 확인할 수 있는 연구가 보다 정교하고도 세밀하게 계획되어 시행될 것을 제안한다.

REFERENCES

1. Yoo MJ, Kim JK. A structural model of hospital nurses' turnover intention: focusing in organizational characteristics, job satisfaction, and job embeddedness. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(3):292-302. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.3.292>
2. Kim HJ, Choi HJ. Emergency Nurses' Professional Quality of Life: Compassion Satisfaction, Burnout, and Secondary Traumatic Stress. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(3):320-328. <https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.3.320>
3. Stamm BH. The concise ProQOL manual. 2nd ed. Pocatello, ID: ProQOL.org; 2010. p. 8-34.
4. Jun YJ, Sung MH. Effects of traumatic events, compassion fatigue, self-esteem and compassion satisfaction on burnout of nurses in emergency department. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2014;23(2):80-88. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2014.23.2.80>
5. Joinson C. Coping with compassion fatigue. *Nursing*. 1992;22(4):116, 118-119, 120.
6. Brooks BA, Storfjell J, Omoike O, Ohlson S, Sterler I, Shave J, et al. Assessing the quality of nursing work life. *Nursing Administration Quarterly*. 2007;31:152-157. <https://doi.org/10.1097/01.NAQ.0000264864.94958.8e>
7. Vaghrseyyedin SA, Vanaki Z, Mohammadi E. The nature nursing quality of work life: an integrative review of literature. *Western Journal of Nursing Research*. 2011;33:786-804. <https://doi.org/10.1177/0193945910378855>
8. Jeong HL, Lim KH. Effects of emergency department nurses' emotional labor on professional quality of life: Focusing on mediating effects of emotional dissonance. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2016;17(11):491-506. <https://doi.org/10.5762/kais.2016.17.11.491>
9. Hong JY, Sohn SK. Effect of professional quality of life on the professional self- concept of intensive care unit nurses in tertiary hospital. *Journal of Korean Critical Care Nursing*. 2019; 12(2):13-25. <https://doi.org/10.34250/jkccn.2019.12.2.13>
10. Cho KS, Kim YM. Emotional labor, job stress and professional quality of life of public health nurses according to the employment type. *Journal of Academy of Nursing Administration*. 2019;25(5):467-477. <https://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.5.467>
11. Bae YH, Lee TW. Relationship of experience of violence and professional quality of life for hospital nurses. *Journal of Academy of Nursing Administration*. 2015;21(5):489-500. <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.5.489>
12. Sung MH, Lee MY. Effects of self-leadership, clinical competence and job satisfaction on nurses' job involvement. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2017;23(1):1-8.

- <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2017.23.1.1>
13. Manz CC. The art of self-leadership: strategies for personal effectiveness in your life and work. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall; 1983.
14. Yu KH, Park HY, Jang KS. Factors related to self-leadership of Korean clinical nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Academy of Nursing Administration*. 2018;24(5): 410-422. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.5.410>
15. Arthur D. Measuring the professional self-concept of nurses: A critical review. *Journal of Advanced Nursing*. 1992;17:712-719. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.1992.tb01969.x>
16. Kim SK, Kim GM. Effects of nurses job stress, self-efficacy, and professional self-concept on job satisfaction: a comparison on comprehensive nursing care service wards and general wards. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2018;20(3):1609-1624.
17. Sohng KY, Noh CH. An analytical study of the professional self-concept of hospital nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 1996;26(1):94-106. <https://doi.org/10.4040/jnas.1996.26.1.94>
18. Yang HM. Effect of the positive psychological capital, professional self-concept and self-leadership on nursing work outcome: focused on the nurses in small and medium hospitals. *Journal of the Korea Contents Association*. 2018;18(11):87-97. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2018.18.11.087>
19. Kwon YM, Yeun EJ. A correlation study on nursing professional values, department satisfaction, sociality, self-esteem among nursing students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2007;13(3):285-292.
20. Yang FH, Chang CC. Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2008; 45(6):879-887. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.02.001>
21. Mann S, Cowburn J. Emotional labour and stress within mental health nursing. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2005;12(2):154-162. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2850.2004.00807.x>
22. Cho, KH. The influence of self-leadership about job-satisfaction and outcome of nursing practice [master's thesis]. Seoul: Korea University; 2003. p. 1-45.
23. Hong JY. Development and validation of the emotional labor scale for nurses [dissertation]. Seoul: Ewha Womans University; 2016. p. 1-135.
24. Kim GY. The relationship of experience of violence, social support and professional quality of life for operating nurses [master's thesis]. Busan: Catholic University of Pusan; 2018. p. 1-81.
25. Kim HJ, Kim HH. Emotional labor, job stress and professional quality of life among nurses in long-term care hospital. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2017;29(3):290-301. <https://doi.org/10.7475/kjan.2017.29.3.290>
26. Kim JI, Lee TW. The influence of nursing practice environment, compassion fatigue and compassion satisfaction on burnout among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2016;22(2):109-117. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2016.22.2.109>
27. Joana D, Jose P, Barbara C. Relationships between nurses' empathy, self-compassion and dimensions of professional quality of life: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*. 2016;60:1-11. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.02.015>
28. Diana W, Jeannie G, Joseph P. Compassion fatigue and satisfaction: Influence on turnover among oncology nurses at an urban cancer center. *Clinical Journal of Oncology Nursing*. 2019;23 (5):487-493. <https://doi.org/10.1188/19.CJON.487-493>
29. Samantha J, Lin P, Joanne L. Compassion satisfaction and fatigue: A cross-sectional survey of Australian intensive care nurses. *Australian Critical Care*. 2018;31:396-405. <https://doi.org/10.1016/j.aucc.2017.10.003>
30. Gerami NN, Hosseini M, Mousavi MSM, Ghorbani MZ. Association between resilience and professional quality of life among nurses working in intensive care units. *Iran Journal of Nursing*. 2019;31(116):49-60. <https://doi.org/10.29252/ijn.31.116.4>