



종합병원 간호사의 역할모호성, 유연성, 회복탄력성이 전문직 삶의 질에 미치는 영향

이은희¹⁾ · 박주영²⁾

¹⁾충남대학교병원 간호사, ²⁾건양대학교 간호대학 교수

Effects of Role Ambiguity, Flexibility, and Resilience on the Professional Quality of Life of General Hospital Nurses

Lee, Eun Hee¹⁾ · Park, Ju Young²⁾

¹⁾Nurse, Chungnam National University Hospital, Daejeon, Korea
²⁾Professor, College of Nursing, Konyang University, Daejeon, Korea

Purpose: This study aimed to identify the effects of role ambiguity, flexibility, and resilience on the professional quality of life among nurses working in a general hospital. **Methods:** Data were collected from May 8 to May 16, 2023, using a structured questionnaire administered to 158 nurses at a general hospital in the D region. Participants were nurses who had completed job training, performed independent clinical duties for at least one month, understood the research purpose, and provided written consent. An independent t-test, one-way ANOVA, Scheffé test, Pearson's correlation coefficients, and hierarchical regression analysis were performed for data analysis, using SPSS Statistics 29.0. **Results:** Resilience significantly influenced compassion satisfaction ($\beta=.31, p<.001$). Psychological flexibility ($\beta=-.34, p<.001$) and resilience ($\beta=-.23, p=.001$) significantly influenced burnout. Psychological flexibility ($\beta=-.37, p<.001$) and cognitive flexibility ($\beta=-.29, p=.004$) significantly influenced secondary traumatic stress. **Conclusion:** Improving resilience and flexibility may increase compassion satisfaction while also reducing burnout and secondary traumatic stress. Based on this, developing and implementing programs to strengthen these factors may help improve nurses' professional quality of life.

Key Words: Nurses; Cognitive flexibility; Resilience, psychological; Burnout; Quality of life

서 론

1. 연구의 필요성

종합병원 간호사는 환자·보호자뿐 아니라 의사, 간호조무사, 의료기사, 행정직 등 다양한 직종과 상호작용하며 업무를 수행한다. 최근 종합병원 이용량 증가와 진료체계 변화로 간

호업무는 확대·세분화되고 있으며(Ministry of Health and Welfare, 2025), 이 과정에서 본연의 간호업무 외 보조·행정 업무가 수행되면서 역할 경계가 모호해지는 경향이 나타나고 있다. 이러한 업무 확장과 역할 경계의 불명확성은 간호사의 역할과 책임의 범위가 불명확해질수록 역할기대의 불확실성을 증가시키며, 이는 역할모호성과 역할갈등을 통해 직무 스트레스와 정서적 소진을 증가시키고 조직 적응에 부정적인 영향을

주요어: 간호사, 인지적 유연성, 회복탄력성, 소진, 삶의 질

Corresponding author: Park, Ju Young <https://orcid.org/0000-0001-8047-5492>
College of Nursing, Konyang University, 158 Kwanjedong, Seo-gu, Daejeon 35365, Korea.
Tel: +82-42-600-8563, Fax: +82-42-600-8555, E-mail: jypark@konyang.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 이은희의 석사학위논문 of 축약본임.
- This article is a condensed form of the first author's master's thesis from Konyang University.

Received: Mar 10, 2026 | Revised: Apr 13, 2026 | Accepted: Apr 21, 2026

미칠 수 있다(Zhang et al., 2023). 역할모호성은 조직 내 역할 기대의 불명확성과 관련된 대표적인 조직적 요인으로, 역할 수행 과정에서 스트레스와 정서적 부담을 증가시켜 전문직 삶의 질에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Cengiz, Yoder, & Danesh, 2021; Rizzo, House, & Lirtzman, 1970). 따라서 종합병원 간호사의 전문직 삶의 질을 이해하기 위해서는 조직적 요인으로서 역할모호성을 함께 고려할 필요가 있다. 또한 기존 연구들은 주로 특정 부서나 직무 스트레스와의 관계에서 역할모호성을 다루고 있으나, 다양한 부서를 포함한 종합병원 간호사를 대상으로 전문직 삶의 질과의 관계를 통합적으로 분석한 연구는 제한적이다. 이에 본 연구는 조직적 요인으로서 역할모호성이 전문직 삶의 질에 미치는 영향을 통합적으로 규명하고자 한다.

한편, 간호사의 전문직 삶의 질은 개인이 스트레스 상황에서 어떻게 인지하고 대처하는지에 따라 달라질 수 있으므로 개인의 심리적 자원 또한 중요한 설명 요인으로 고려될 필요가 있다. 유연성은 변화하는 환경과 스트레스 상황에서 개인이 적응하도록 돕는 핵심 개인자원이다(Garmezzy, 1991). 유연성은 스트레스 상황에 대한 인지적 해석과 정서적 수용을 통해 전문직 삶의 질에 영향을 미치는 개인적 자원으로 설명된다(Dennis & Vander Wal, 2010; Hayes, Luoma, Bond, Masuda, & Lillis, 2006; Yoo, Park, & Kim, 2019). 특히 유연성은 인지적 유연성과 심리적 유연성으로 구분될 수 있는데, 인지적 유연성은 스트레스 상황에서 다양한 관점으로 상황을 해석하고 대안적 해결책을 탐색하는 능력을 의미하며(Dennis & Vander Wal, 2010), 심리적 유연성은 현재의 경험을 수용하면서 가치에 기반하여 행동을 조절하는 능력으로 정의된다(Hayes et al., 2006). 이러한 유연성의 다차원적 특성은 간호사가 임상현장에서 경험하는 복합적인 스트레스 상황에 대한 적응 과정에서 중요한 역할을 할 수 있다. 따라서 유연성은 전문직 삶의 질을 설명하는 핵심 개인자원으로서 고려될 필요가 있으며, 인지적 유연성과 심리적 유연성으로 구분하여 살펴볼 필요가 있다.

최근에는 회복탄력성이 간호사의 적응 및 직무지속과 관련된 핵심 자원으로 주목받고 있다. 회복탄력성은 역경을 극복하고 적응하는 능력으로 후천적 향상이 가능하며(Jackson, Firtko, & Edenborough, 2007), 회복탄력성이 높을수록 재직의도 및 조직 내 관계 형성에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(Lee & Lee, 2020). 또한 회복탄력성은 직무 스트레스와 전문직 삶의 질 간의 관계에서 매개역할을 하는 것으로 확인되었다(Jo, Hwang, & Kwon, 2024). 특히 회복탄력성은 전문직 삶의 질의 하위영역(공감만족, 소진, 이차 외상성 스트레스)에 영향

을 미치는 주요 요인으로 확인된 바 있다(Lee & Lee, 2020; Lim & Kim, 2020).

전문직 삶의 질은 개인이 직무 수행 과정에서 경험하는 긍정적·부정적 정서 경험으로, 조직적 요인과 개인적 요인의 상호작용으로 설명되는 개념이다(Stamm, 2010). 특히 조직적 요인은 직무환경과 역할구조를 통해 직무 스트레스와 정서적 반응에 영향을 미치며, 개인적 요인은 스트레스 상황에서의 인지적·정서적 대처과정을 통해 전문직 삶의 질에 영향을 미치는 것으로 보고된다(Stamm, 2010; Jeon & Ha, 2012; Yoo et al., 2019). 간호사의 전문직 삶의 질은 외상사건 경험, 스트레스, 개인자원 등 다양한 요인과 관련되나(Jeon & Ha, 2012; Yoo et al., 2019), 선행연구는 주로 응급실, 중환자실 간호사를 중심으로 수행된 경우가 많으며(Lee & Kim, 2020; Hong & Son, 2019; Moon & Jang, 2022) 다양한 부서를 포함한 종합병원 간호사를 대상으로 조직적 요인과 개인적 요인을 통합적으로 분석한 연구는 많지 않다. 이에 본 연구는 종합병원 간호사를 대상으로 조직적 요인인 역할모호성과 개인적 요인인 유연성 및 회복탄력성을 함께 고려하여 전문직 삶의 질 향상을 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 종합병원 간호사의 역할모호성, 유연성, 회복탄력성이 전문직 삶의 질에 미치는 영향을 파악하여, 전문직 삶의 질 향상을 위한 기초자료를 제공하기 위함이다. 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 대상자의 역할모호성, 유연성, 회복탄력성 및 전문직 삶의 질 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 삶의 질의 차이를 파악한다.
- 대상자의 역할모호성, 유연성, 회복탄력성과 전문직 삶의 질 간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 전문직 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 종합병원 간호사를 대상으로 역할모호성, 유연성, 회복탄력성이 전문직 삶의 질에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 D지역 소재 일개 종합병원 간호사를 편의표집하였다. 대상자 선정기준은 입사 후 직무교육을 완료하고 독립적으로 업무를 수행한 지 1개월 이상이며, 연구의 목적과 방법을 이해하고 자발적으로 연구참여에 서면 동의한 자이다. 제외기준은 임상경력 1개월 미만 또는 환자와 직접대면이 없는 업무를 수행하는 간호사이다. 연구대상자 수는 G*Power 3.1.9 프로그램을 이용하여 산출하였다. 선행연구(Choi, 2021)를 근거로 다중회귀분석을 기준으로 중간 효과크기(effect size) .15, 검정력(power) .95, 유의수준(α) .05, 예측변수 6개로 설정하였을 때 최소 표본 수는 146명으로 산출되었다. 탈락률 약 10%를 고려하여 총 161명을 모집하였으며, 이 중 응답이 불충분한 3부를 제외하고 최종 158부를 분석에 사용하였다.

3. 연구도구

1) 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 성별, 연령, 임상경력, 최종학력, 직위, 근무부서, 직무만족도를 포함한 총 7문항으로 구성하였다.

2) 역할모호성

역할모호성은 Rizzo 등(1970)이 개발한 역할갈등·역할모호성 척도를 Kim (2014)이 번역·수정한 도구를 사용하여 측정하였으며, 도구 사용에 대한 승인을 받은 후 사용하였다. 본 도구는 총 7문항으로 구성되어 있으며, '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 역할모호성이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α 는 .80이었으며, Kim (2014)의 연구에서는 .85였고, 본 연구에서는 .64였다.

3) 유연성

유연성은 인지적 측면과 심리적 측면을 포함하는 다차원적 개념으로, 본 연구에서는 유연성의 구성요인을 보다 명확히 반영하기 위해 인지적 유연성과 심리적 유연성을 구분하여 측정하였다. 이러한 구분은 간호사의 전문직 삶의 질과 관련된 심리적 적응 과정을 보다 정교하게 설명하기 위함이다.

(1) 인지적 유연성

인지적 유연성은 다양한 관점에서 상황을 해석하고 대안을 탐색하는 능력을 의미한다(Dennis & Vander Wal, 2010). 본

연구에서 인지적 유연성은 Dennis와 Vander Wal (2010)이 개발한 인지적 유연성 척도(Cognitive Flexibility Inventory, CFI)를 Heo (2011)가 한국어로 번안한 도구를 사용에 대한 승인을 받은 후 사용하였다. 본 도구는 총 20문항으로 대안(alternatives) 12문항과 통제(control) 8문항의 2개 하위영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '전적으로 그렇다' 7점까지의 7점 Likert 척도로 측정하며, 점수가 높을수록 인지적 유연성이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α 는 .83이었으며, Heo (2011)의 연구에서는 .88이었고, 본 연구에서는 .89였다.

(2) 심리적 유연성

심리적 유연성은 수용전념치료의 핵심 개념으로, 개인이 부정적 사고나 감정을 회피하지 않고 수용하면서 자신의 가치에 기반한 행동을 유지하는 능력을 의미한다(Hayes et al., 2006). 수용-행동 질문지(Acceptance and Action Questionnaire-II, AAQ-II)는 이러한 심리적 유연성을 측정하기 위해 개발된 대표적인 자기보고식 도구로, 다양한 대상에서 신뢰도와 타당도가 검증되어 널리 사용되고 있다. 따라서 본 연구에서는 간호사의 심리적 유연성을 측정하기 위해 Hayes 등(2006)이 개발한 수용-행동 질문지(Acceptance and Action Questionnaire-II, AAQ-II)를 Heo, Choi와 Jin (2009)이 한국어로 번안하고 타당화한 한국어판 수용-행동 질문지(K-AAQ-II)를 사용하였으며, 도구 사용에 대한 승인을 받은 후 사용하였다. 본 도구는 총 8문항으로 구성되어 있으며, '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '항상 그렇다' 7점까지의 7점 Likert 척도로 측정한다. 점수가 높을수록 심리적 유연성이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Heo 등(2009)의 연구에서 Cronbach's α 는 .85였으며, 본 연구에서는 .87이었다.

4) 회복탄력성

회복탄력성은 Connor와 Davidson (2003)이 개발한 Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)을 사용하여 측정하였다. 본 도구는 원저자의 사용 허가를 받아 한국어판 도구(K-CD-RISC)를 제공받아 사용하였다. 본 도구는 총 25문항으로 강인성 9문항, 인내 8문항, 낙관성 4문항, 지지 2문항, 영성 2문항의 5개 하위영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '거의 언제나 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정하며, 점수가 높을수록 회복탄력성이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Connor와 Davidson (2003)의 연구에서 Cronbach's α 는 .90이었으며, 본 연구에서는 .91이었다.

5) 전문직 삶의 질

전문직 삶의 질은 Stamm (2010)이 개발한 Professional Quality of Life Scale Version 5 (ProQOL Version 5)를 Kim 등(2010)이 번역한 도구를 사용하였으며, 도구 사용에 대한 승인을 받은 후 사용하였다. 전문직 삶의 질은 공감만족(10문항), 소진(10문항), 이차 외상성 스트레스(10문항)의 세 하위영역으로 구성된 다차원적 개념으로, 각 하위영역은 서로 다른 심리적 특성과 영향요인을 가지는 것으로 보고된다(Stamm, 2010). 따라서 본 연구에서는 전문직 삶의 질을 하위영역별로 구분하여 분석함으로써 간호사의 긍정적·부정적 정서 경험을 보다 구체적으로 이해하고자 하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '정말 자주 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정하며, 점수가 높을수록 각 하위영역의 수준이 높음을 의미한다. Stamm (2010)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 공감만족 .88, 소진 .75, 이차 외상성 스트레스 .81이었으며, Kim 등(2010)의 연구에서는 각각 .92, .67, .81이었다. 본 연구에서는 공감만족 .92, 소진 .73, 이차 외상성 스트레스 .75였다.

4. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구의 자료수집은 K대학교 기관생명윤리심의위원회의 승인 후 진행하였다(IRB No. KYU 2023-03-028-001). 자료수집기간은 2023년 5월 8일부터 5월 16일까지였다. 자료수집을 위해 연구대상 병원 간호부에 연구의 목적과 진행 절차를 설명한 후 간호부장의 동의를 얻어 진행하였다. 대상자에게 연구의 목적, 참여 방법, 연구참여자의 권리 및 개인정보 보호에 관한 내용을 설명하였으며, 연구참여를 희망하는 간호사에 한하여 연구 설명문을 읽고 자발적으로 서면 동의서를 작성한 후 자가보고식 설문지를 작성하도록 하였다. 또한 연구대상자는 언제든지 자발적으로 참여를 중단할 수 있으며, 이로 인한 불이익이 없음을 설명하였다. 설문 과정에서 참여 중단을 원하는 경우 설문지와 동의서를 즉시 회수 및 파기함을 안내하였다. 설문지는 각 부서에 배부하였으며, 작성이 완료된 설문지는 간호부에서 별도로 준비한 봉투에 밀봉하여 보관한 후 연구자가 직접 회수하였다. 연구대상자에게는 소정의 답례품을 제공하였다. 수집된 자료는 익명화하여 개인을 식별할 수 없도록 비밀을 보장하였다. 또한 자료는 잠금장치가 있는 장소에 보관하였다. 연구자료는 연구 종료 후 3년간 보관한 뒤 파쇄하여 폐기할 예정이다.

5. 자료분석

수집된 자료의 분석은 SPSS/WIN 29.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 구체적 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성과 각 변수의 정도는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였으며 정규성은 왜도와 첨도를 확인하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 삶의 질의 차이를 확인하기 위해 independent t-test와 one-way ANOVA로 분석하였으며, 사후 검정은 Scheffé test를 이용하였다.
- 대상자의 역할모호성, 유연성, 회복탄력성과 전문직 삶의 질 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.
- 대상자의 전문직 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 위계적 다중 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 이용하였다. 이는 변수의 투입 순서에 따라 종속변수에 대한 설명력의 변화를 확인하고, 일반적 특성과 같은 잠재적 혼란변수를 통제한 상태에서 주요 독립변수의 추가적인 설명력과 독립적인 영향력을 검증하기 위함이다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 대상자의 평균 연령은 31.4세이며 23~29세가 56.3%(89명)로 가장 많았다. 여성은 98.1%(155명)였고, 4년제 대학 졸업 이사가 72.2%(114명)였다. 직위는 일반 간호사가 86.1%(136명)로 대부분이었으며, 평균 임상경력은 8.2년이었다. 근무부서는 병동이 69.0%(109명)로 가장 많았고, 직무만족도는 보통이 44.9%(71명)로 가장 높았다(Table 1).

2. 대상자의 역할모호성, 유연성, 회복탄력성 및 전문직 삶의 질 수준

연구대상자의 역할모호성, 유연성, 회복탄력성 및 전문직 삶의 질 수준은 Table 2와 같다. 역할모호성은 5점 만점에 2.28 ± 0.45점이었다. 인지적 유연성과 심리적 유연성은 7점 만점에 각각 4.77 ± 0.63점, 5.08 ± 0.88점이었다. 회복탄력성은 5점 만점에 3.46 ± 0.46점이었으며, 전문직 삶의 질의 하위영역은

Table 1. Differences in Professional Quality of Life according to Characteristics (N=158)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Professional quality of life											
			Compassion satisfaction			Burnout			Secondary traumatic stress					
			M±SD	t (p) Scheffé	Skewness	Kurtosis	M±SD	t (p) Scheffé	Skewness	Kurtosis	M±SD	t (p) Scheffé	Skewness	Kurtosis
Sex	Female	155 (98.1)	2.92±0.75	0.19 (-0.14)	-0.40	-0.32	2.83±0.56	-1.32 (0.187)	0.24	-0.08	2.37±0.58	0.09 (0.926)	0.49	0.28
	Male	3 (1.9)	2.83±0.35	0.42 (-0.38)	-0.38	-0.75	3.27±0.75	(0.187)	0.20	-0.05	2.33±0.75	(0.926)	1.73	0.29
Age (year)	23~29 ^a	89 (56.3)	2.73±0.67	18.44 (0.03)	-0.32	-0.32	2.96±0.52	11.94 (<.001)	0.34	0.40	2.45±0.62	2.26 (0.108)	0.47	0.29
	30~39 ^b	40 (25.3)	2.84±0.79	-0.17 (<.001)	0.08	-0.75	2.90±0.58	(0.001)	0.27	-1.24	2.28±0.49	(0.108)	0.23	-0.73
	≥40 ^c	29 (18.4)	3.59±0.49	-1.43 (a < b < c)	-0.75	-0.75	2.41±0.46	(c < b < a)	-0.08	-0.17	2.22±0.55	(0.108)	0.39	-0.56
		31.4±8.3												
Clinical career (year)	<10 ^a	109 (68.9)	2.72±0.67	15.66 (-0.10)	-0.35	-0.35	2.95±0.53	9.86 (<.001)	0.32	0.03	2.42±0.61	2.23 (0.111)	0.45	0.18
	10~<20 ^b	29 (18.4)	3.19±0.83	-0.54 (<.001)	0.24	-0.68	2.72±0.61	(0.001)	0.30	-0.54	2.29±0.46	(0.111)	0.45	-0.14
	≥20 ^c	20 (12.7)	3.57±0.51	-0.15 (a < c)	-0.15	-0.68	2.40±0.44	(c < b < a)	0.10	0.33	2.15±0.54	(0.111)	0.40	-0.47
		8.2±8.3												
Educational status	≤ Bachelor's degree	114 (72.2)	2.72±0.67	-5.85 (-0.05)	-0.34	-0.34	2.95±0.52	4.25 (<.001)	0.28	0.09	2.41±0.60	1.76 (0.081)	0.49	0.34
	≥ Master's degree	44 (27.8)	3.42±0.70	-1.04 (<.001)	2.13	-0.79	2.55±0.56	(0.001)	0.66	0.29	2.23±0.53	(0.081)	0.35	-0.58
Work unit	General ward	109 (69.0)	2.85±0.75	2.51 (-0.26)	-0.48	-0.48	2.87±0.58	1.15 (0.333)	0.20	0.07	2.41±0.60	1.25 (0.295)	0.55	0.20
	Outpatient	18 (11.4)	3.35±0.76	-0.06 (0.061)	-0.08	-0.79	2.63±0.47	(0.333)	0.64	-0.60	2.26±0.50	(0.295)	-0.45	-0.53
	Emergency room	16 (10.1)	3.06±0.65	-0.67 (1.17)	-0.79	-0.79	2.96±0.53	(0.006)	0.40	-1.24	2.41±0.45	(0.295)	-0.45	0.54
	Intensive care unit	15 (9.5)	2.80±0.65	1.17 (-0.02)	1.36	-0.79	2.79±0.53	(0.006)	0.10	-0.58	2.15±0.62	(0.295)	1.01	1.03
Position	Staff nurse	136 (86.1)	2.82±0.73	-3.93 (-0.68)	-0.21	-0.21	2.89±0.55	2.77 (0.006)	0.26	-0.15	2.38±0.59	0.60 (0.551)	0.51	0.34
	Head · chief nurse	22 (13.9)	3.45±0.56	-0.68 (<.001)	-0.10	-0.10	2.54±0.53	(0.006)	0.26	0.28	2.30±0.56	(0.551)	0.35	-0.67
Job satisfaction	Satisfied ^a	60 (38.0)	3.49±0.57	64.71 (-0.38)	0.31	-0.38	2.48±0.43	41.55 (<.001)	0.17	0.05	2.31±0.55	1.21 (0.302)	0.57	0.70
	Moderate ^b	71 (44.9)	2.73±0.55	-0.36 (<.001)	-0.29	-0.29	2.93±0.45	(0.001)	0.14	-0.09	2.35±0.58	(0.302)	0.25	-0.46
	Unsatisfied ^c	27 (17.1)	2.10±0.53	-0.16 (c < b < a)	-0.49	-0.49	3.41±0.50	(a < b < c)	0.03	-0.34	2.51±0.66	(0.302)	0.70	0.65

M=Mean; SD=Standard deviation.

Table 2. Levels of Role Ambiguity, Flexibility, Resilience, and Professional Quality of Life

(N=158)

Variables	M±SD	Min	Max	Range
Role ambiguity	2.28±0.45	1.29	3.43	1~5
Cognitive flexibility	4.77±0.63	3.50	6.60	1~7
Alternative factor	4.96±0.66	3.67	6.75	
Control factor	4.50±0.91	2.25	6.88	
Psychological flexibility	5.08±0.88	2.63	6.88	1~7
Resilience	3.46±0.46	2.20	4.84	1~5
Support	4.04±0.58	3.00	5.00	
Perseverance	3.58±0.51	2.38	5.00	
Optimism	3.38±0.67	1.50	5.00	
Tenacity	3.33±0.55	1.78	4.78	
Spirituality	3.08±0.73	1.00	5.00	
Professional quality of life				
Compassion satisfaction	2.91±0.74	1.00	4.70	1~5
Burnout	2.84±0.56	1.50	4.50	1~5
Secondary traumatic stress	2.36±0.58	1.20	4.30	1~5

M=Mean; Max=Maximum; Min=Minimum; SD=Standard deviation.

공감만족 2.91±0.74점, 소진 2.84±0.56점, 이차 외상성 스트레스 2.36±0.58점이었다(Table 2).

3. 일반적 특성에 따른 전문직 삶의 질의 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 삶의 질의 차이는 Table 1과 같다.

공감만족은 연령($F=18.44, p<.001$), 임상경력($F=15.66, p<.001$), 직위($t=-3.93, p<.001$), 최종학력($t=-5.85, p<.001$), 직무만족도($F=64.71, p<.001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 사후 분석 결과 연령은 40세 이상(3.59±0.49)이 30~39세(2.84±0.79)와 23~29세(2.73±0.67)보다 통계적으로 유의하게 높았으며, 40세 이상의 공감만족이 23~29세와 30~39세보다 높게 나타났다. 임상경력은 20년 이상(3.57±0.51)이 10년 미만(2.72±0.67)보다 통계적으로 유의하게 높았으며, 20년 이상이 10년 미만 보다 높게 나타났다. 직위는 수간호사·책임간호사(3.45±0.56)가 일반간호사(2.82±0.73)보다 통계적으로 유의하게 높았고, 최종학력은 대학원 재학 이상(3.42±0.70)이 4년제 대학 졸업 이하(2.72±0.67)보다 통계적으로 유의하게 높았다. 직무만족도는 만족(3.49±0.57)하는 경우가 보통(2.73±0.55)정도보다 공감만족이 높았고, 보통 정도가 불만족(2.11±0.54) 하는 경우보다 공감만족이 높았다. 반면, 성별($t=0.19, p=.851$)과 근무부서($F=2.51, p=.061$)에 따른 차이는 유의하지 않았다.

소진은 연령($F=11.94, p<.001$), 임상경력($F=9.86, p<.001$),

직위($t=2.77, p=.006$), 최종학력($t=4.25, p<.001$), 직무만족도($F=41.55, p<.001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후 분석 결과 연령은 23~29세(2.96±0.52)가 40세 이상(2.41±0.46)보다 통계적으로 유의하게 높았고, 30~39세(2.90±0.59)와 40세 이상(2.41±0.46)이 유의미한 차이를 나타냈다. 임상경력은 10년 미만(2.95±0.53)이 20년 이상(2.40±0.44)보다 통계적으로 유의하게 높았으며, 10년 미만과 10~20년 미만의 소진이 20년 이상과 10~20년 미만의 소진보다 높게 나타났다. 직위는 일반간호사(2.89±0.55)가 수간호사·책임간호사(2.54±0.53)보다 통계적으로 유의하게 높았고($p=.006$) 교육 정도는 4년제 대학 졸업 이하(2.95±0.52)가 대학원 재학 이상(2.55±0.56)보다 통계적으로 유의하게 높았다. 직무만족도 불만족(3.41±0.50)하는 경우가 보통(2.93±0.45) 정도 보다 소진이 높았고, 보통정도가 만족(2.49±0.44)하는 경우보다 소진이 높았다. 반면, 성별($t=-1.32, p=.187$)과 근무부서($F=1.15, p=.333$)에 따른 차이는 유의하지 않았다.

이차 외상성 스트레스는 일반적 특성에 따른 유의한 차이가 나타나지 않았다(Table 1).

4. 대상자의 전문직 삶의 질과 주요 변수 간 상관관계

연구대상자의 전문직 삶의 질 하위영역과 주요 변수 간 상관관계는 Table 3과 같다. 공감만족은 회복탄력성($r=.60, p<.001$), 인지적 유연성($r=.52, p<.001$), 심리적 유연성($r=.28, p<.001$)과 유의한 양의 상관관계를 보였고, 역할모호성($r=-.45, p<$

Table 3. Correlations among Role Ambiguity, Flexibility, Resilience, and Professional Quality of Life

(N=158)

Variables	Professional quality of life						
	Role ambiguity	Cognitive flexibility	Psychological flexibility	Resilience	Compassion satisfaction	Burnout	Secondary traumatic stress
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Role ambiguity	1						
Cognitive flexibility	-.49 (<.001)	1					
Psychological flexibility	-.24 (.002)	.42 (<.001)	1				
Resilience	-.38 (<.001)	.57 (<.001)	.40 (<.001)	1			
Professional quality of life							
Compassion satisfaction	-.45 (<.001)	.52 (<.001)	.28 (<.001)	.60 (<.001)	1		
Burnout	.40 (<.001)	-.50 (<.001)	-.55 (<.001)	-.56 (<.001)	-.60 (<.001)	1	
Secondary traumatic stress	.22 (.005)	-.38 (<.001)	-.44 (<.001)	-.18 (.026)	-.02 (.077)	.53 (<.001)	1

.001)과 소진($r = -.60, p < .001$)과는 유의한 음의 상관관계를 나타냈다. 소진은 역할모호성($r = .40, p < .001$)과 이차 외상성 스트레스($r = .53, p < .001$)와 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 공감만족($r = -.60, p < .001$), 회복탄력성($r = -.56, p < .001$), 인지적 유연성($r = -.50, p < .001$), 심리적 유연성($r = -.55, p < .001$)과는 유의한 음의 상관관계를 나타냈다. 이차 외상성 스트레스는 역할모호성($r = .22, p = .005$)과 소진($r = .53, p < .001$)과 유의한 양의 상관관계를 보였고, 회복탄력성($r = -.18, p = .026$), 인지적 유연성($r = -.38, p < .001$), 심리적 유연성($r = -.44, p < .001$)과는 유의한 음의 상관관계를 보였다. 반면, 공감만족($r = -.02, p = .770$)과 상관관계는 유의하지 않았다(Table 3).

5. 대상자의 전문직 삶의 질에 영향을 미치는 요인

연구대상자의 전문직 삶의 질 중 공감만족에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 일반적 특성 중 공감만족에 통계적으로 유의한 차이를 보인 연령, 임상경력, 직위, 최종학력, 직무만족도를 가변수로 변환하여 1단계(Model 1)에 투입하였다. 이후 2단계(Model 2)에서는 역할모호성, 인지적 유연성, 심리적 유연성, 회복탄력성을 추가로 투입하여 주요 변수들의 독립적인 영향력을 검증하였다. 본 연구에서 독립변수 간 다중공선성은 공차한계(Tolerance)와 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)를 확인하였고 공차한계는 0.50~0.76로 0.10 이상으로 나타났으며, VIF는 1.32~1.99로 10 미만으로 나타나 다중공선성이 없는 것을 확인하였다. 오차항의 독립성 검정을 위한

Durbin-Watson 통계량은 1.85로 자기상관성이 없음을 확인하였다. 위계적 회귀분석 결과, Model 1의 적합도 F값은 20.52 ($p < .001$)였고, Model 2의 적합도 F값은 21.42 ($p < .001$)로 확인되었다. 전문직 삶의 질 중 공감만족에 미치는 영향요인은 직무만족도가 낮은 경우($\beta = -.48, p < .001$)와 보통 수준인 경우($\beta = -.33, p < .001$)와 회복탄력성($\beta = .31, p < .001$)이었으며, 설명력은 64%였다(Table 4).

연구대상자의 전문직 삶의 질 중 소진에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 일반적 특성 중 소진에 통계적으로 유의한 차이를 보인 연령, 임상경력, 최종학력, 직위, 직무만족도를 가변수로 변환 투입하였고(Model 1), 역할모호성, 인지적 유연성, 심리적 유연성, 회복탄력성을 추가 투입하여 외생변수 통제 후에도 독립변수가 소진에 영향을 미치는지 확인하였다(Model 2). 독립변수 간 다중공선성은 공차한계와 분산팽창지수(VIF)를 확인하였고 공차한계는 0.50~0.76으로 0.10 이상으로 나타났으며, 분산팽창지수(VIF)는 1.32~1.99로 10 미만으로 나타나 다중공선성이 없는 것을 확인하였다. 오차항의 독립성 검정을 위한 Durbin-Watson 통계량은 2.15로 자기상관성이 없음을 확인하였다. 위계적 회귀분석 결과, Model 1의 적합도 F값은 11.66 ($p < .001$)였고, Model 2의 적합도 F값은 18.12 ($p < .001$)로 확인되었다. 전문직 삶의 질 중 소진에 미치는 영향요인은 직무만족도가 낮은 경우($\beta = .37, p < .001$)와 보통 수준인 경우($\beta = .22, p < .001$), 심리적 유연성($\beta = -.34, p < .001$)과 회복탄력성($\beta = -.23, p = .001$)이었으며, 설명력은 60%였다(Table 4).

Table 4. Factors Affecting Professional Quality of Life

(N=158)

Variables	Categories	Model 1					Model 2					
		B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p	
Compassion satisfaction	(Constant)	3.76	0.13		29.18	<.001	1.24	0.55		2.23	.027	
	Educational status	≤ Bachelor's degree	-0.19	0.08	-.24	-2.40	.018	-0.10	0.07	-.13	-1.41	.160
		≥ Master's degree (ref.)										
	Age	23~29	-0.01	0.27	-.01	-0.03	.975	-0.16	0.24	-.11	-0.67	.502
		30~39	-0.08	0.23	-.05	-0.34	.734	-0.10	0.21	-.06	-0.48	.631
		≥ 40 (ref.)										
	Clinical career	< 10	-0.03	0.29	-.02	-0.09	.929	0.10	0.25	.06	0.38	.707
		10~< 20	0.06	0.23	.03	0.27	.787	0.09	0.20	.05	0.48	.636
		≥ 20 (ref.)										
	Position	Staff nurse	-0.05	0.19	-.02	-0.25	.807	-0.04	0.17	-.02	-0.25	.802
		Head · chief nurse (ref.)										
	Job satisfaction	Unsatisfied	-1.24	0.13	-.63	-9.33	<.001	-0.95	0.13	-.48	-7.42	<.001
		Moderate	-0.63	0.10	-.42	-6.34	<.001	-0.49	0.09	-.33	-5.35	<.001
		Satisfied (ref.)										
	Role ambiguity						-0.02	0.10	-.01	-0.21	.832	
Cognitive flexibility						0.15	0.08	.13	1.88	.063		
Psychological flexibility						-0.03	0.05	-.03	-0.56	.574		
Resilience						0.50	0.11	.31	4.74	<.001		
F (p)											20.52 (<.001)	
R ²											21.42 (<.001)	
Adjusted R ²											R ² =.53	
Multicollinearity											Adjusted R ² =.61	
											Durbin_Wastson 1.85	
Burnout	(Constant)	2.32	.11		20.96	<.001	4.86	0.44		11.06	<.001	
	Educational status	≤ Bachelor's degree	0.01	.07	.16	1.42	.157	0.00	0.06	.01	0.07	.942
		≥ Master's degree (ref.)										
	Age	23~29	0.06	.23	.06	0.27	.788	0.20	0.19	.18	1.07	.288
		30~39	0.07	.20	.06	0.37	.712	0.16	0.16	.12	0.97	.332
		≥ 40 (ref.)										
	Clinical career	< 10	0.09	.24	.08	0.37	.710	0.05	0.20	.04	0.26	.798
		10~< 20	0.07	.19	.05	0.37	.714	-0.01	0.16	-.00	-0.04	.971
		≥ 20 (ref.)										
	Position	Staff nurse	-0.07	.16	-.04	-0.41	.681	-0.08	0.13	-.05	-0.61	.544
		Head · chief nurse (ref.)										
	Job satisfaction	Unsatisfied	0.84	.11	.56	7.40	<.001	0.55	0.10	.37	5.44	<.001
		Moderate	0.37	.09	.33	4.36	<.001	0.25	0.07	.22	3.37	<.001
		Satisfied (ref.)										
	Role ambiguity						-0.01	0.08	-.01	-0.11	.915	
Cognitive flexibility						-0.06	0.07	-.07	-0.94	.349		
Psychological flexibility						-0.22	0.04	-.34	-5.59	<.001		
Resilience						-0.27	0.08	-.23	-3.27	.001		
F (p)											11.66 (<.001)	
R ²											18.12 (<.001)	
Adjusted R ²											.39	
Multicollinearity											.60	
											.57	
											Durbin_Wastson 2.15	

Adj.=Adjusted; SE=standard error.

Table 4. Factors Affecting Professional Quality of Life (Continued)

(N=158)

Variables	Categories	Model 1					Model 2					
		B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p	
Secondary traumatic stress	(Constant)	2.20	0.14		15.42	<.001	4.29	0.61		7.01	<.001	
	Educational status	≤ Bachelor's degree	0.04	0.09	.06	0.46	.644	-0.04	0.08	-.07	-0.55	.585
		≥ Master's degree (ref.)										
	Age	23~29	-0.03	0.30	-.03	-0.11	.912	0.07	0.27	.06	0.25	.805
		30~39	-0.15	0.25	-.11	-0.61	.546	-0.05	0.23	-.04	-0.24	.812
		≥ 40 (ref.)										
	Clinical career	< 10	0.41	0.31	.32	1.30	.197	0.32	0.28	.25	1.13	.261
		10~< 20	0.32	0.25	.21	1.30	.197	0.20	0.22	.13	0.93	.354
		≥ 20 (ref.)										
	Position	Staff nurse	-0.22	0.21	-.13	-1.05	.297	-0.24	0.19	-.14	-1.29	.199
		Head · chief nurse (ref.)										
	Job satisfaction	Unsatisfied	0.14	0.15	.09	0.94	.349	-0.07	0.14	-.05	-0.50	.617
		Moderate	-0.02	0.11	-.01	-0.15	.880	-0.12	0.10	-.11	-1.22	.225
		Satisfied (ref.)										
Role ambiguity						0.06	0.11	.04	0.50	.621		
Cognitive flexibility						-0.27	0.09	-.29	-2.92	.004		
Psychological flexibility						-0.24	0.05	-.37	-4.54	<.001		
Resilience						0.15	0.12	.12	1.29	.198		
F (p)						1.09 (.375)				4.78 (<.001)		
R ²						.06				.28		
Adjusted R ²						.00				.22		
Multicollinearity										Durbin_Watson 2.20		

Adj.=Adjusted; SE=standard error.

연구대상자의 전문직 삶의 질 중 이차 외상성 스트레스에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 일반적 특성 중 연령, 임상경력, 최종학력, 직위, 직무만족도를 가변수로 변환 투입하였고(Model 1), 역할모호성, 인지적 유연성, 심리적 유연성, 회복탄력성을 추가 투입하여 외생변수 통제 후에도 독립변수가 이차 외상성 스트레스에 영향을 미치는지 확인하였다. 독립변수 간 다중공선성은 공차한계와 분산팽창지수(VIF)를 확인하였고 공차한계는 0.50~0.76으로 0.10 이상으로 나타났으며, VIF는 1.32~1.99로 10 미만으로 나타나 다중공선성이 없는 것을 확인하였다. 오차항의 독립성 검정을 위한 Durbin-Watson 통계량은 2.20으로 자기상관성이 없음을 확인하였다. 위계적 회귀분석 결과, Model 1의 적합도 F값은 1.09 ($p=.375$)이었고, Model 2의 적합도 F값은 4.78 ($p<.001$)로 확인되었다. 전문직 삶의 질 중 이차 외상성 스트레스에 미치는 영향요인은 심리적 유연성($\beta=-.37, p<.001$)과 인지적 유연성($\beta=-.29, p=.004$)이었으며, 설명력은 28%였다(Table 4).

논 의

본 연구는 종합병원 간호사의 전문직 삶의 질 수준을 확인하고 역할모호성, 유연성, 회복탄력성이 전문직 삶의 질에 미치는 영향을 파악하여 간호사의 전문직 삶의 질이 향상될 수 있는 기초자료를 마련하고자 수행되었다. 이에 주요 연구결과를 중심으로 논의하고자 한다.

본 연구에서 전문직 삶의 질은 공감만족, 소진, 이차 외상성 스트레스의 세 하위영역으로 구분하여 살펴보았다. 각 하위영역은 서로 다른 양상을 보였으며, 이는 고위험 부서 간호사를 대상으로 한 선행연구와 유사하게 간호사는 직무수행 과정에서 보람과 성취를 경험하는 동시에 정서적 소진을 경험하며, 이차 외상성 스트레스는 근무부서 특성에 따라 달라질 수 있음을 시사한다(Gyeon & Lee, 2020; Hong & Son, 2019; Lee & Kim, 2020; Moon & Jang, 2022). 그러나 기존 연구가 특정 부서에 국한된 반면, 본 연구는 다양한 부서를 포함한 종합병원 간호사를

대상으로 하였다라는 점에서 확장된 결과로 해석될 수 있다.

전문직 삶의 질의 하위영역인 공감만족은 2.91점으로 나타났다. 응급실 및 중환자실 간호사를 대상으로 한 선행연구보다 다소 낮은 수준이었다(Lee & Kim, 2020; Moon & Jang, 2022). 이는 본 연구대상자의 다수가 비교적 임상경력이 짧은 일반간호사로 구성되어 있다는 점과 관련이 있을 수 있다. 실제로 본 연구에서 공감만족은 연령, 임상경력, 직위, 최종학력 및 직무만족도에 따라 유의한 차이를 보였으며, 이는 임상경험의 축적과 직무에 대한 긍정적인 인식이 공감만족을 향상시키는 중요한 요인임을 확인할 수 있었다. 전문직 삶의 질의 하위영역인 소진은 5점 만점에 2.84점으로 나타났다. 본 연구의 소진 수준은 상급종합병원 중환자실 간호사 대상 연구(Hong & Son, 2019)에서 2.74점과 병원간호사 대상 연구(Lim & Kim, 2020)에서 2.79점과 비교할 때 유사한 수준이었다. 또한 소진은 연령, 임상경력, 직위, 직무만족도에 따라 유의한 차이를 보여 개인적 요인과 조직적 요인이 복합적으로 작용하는 결과임을 시사한다. 특히 임상경력이 짧고 직무에 불만족한 간호사에서 소진이 높은 경향을 보여, 직무만족 향상과 업무 부담 조절을 위한 조직 차원의 관리 전략이 필요하다. 전문직 삶의 질의 하위영역인 이차 외상성 스트레스는 5점 만점에 2.36점으로 나타났다. 응급실 간호사 대상 연구결과(Jeon & Ha, 2012; Jeong & Lim, 2016; Lee & Kim, 2020)와 중환자실 간호사 대상의 연구결과(Hong & Son, 2019; Moon & Jang, 2022)와 비교할 때 본 연구의 이차 외상성 스트레스는 상대적으로 낮은 수준이었다. 이는 응급실이나 중환자실과 같이 외상 사건 노출이 높은 부서에 비해, 다양한 부서가 포함된 종합병원 간호사를 대상으로 한 본 연구의 특성에서 외상 사건 노출 수준이 상대적으로 낮았기 때문으로 해석된다. 기존 연구들은 응급실, 중환자실과 같이 외상 사건 노출이 높은 특수부서를 중심으로 전문직 삶의 질을 분석해 왔으며, 이러한 연구들은 부서 특성이 전문직 삶의 질에 중요한 영향을 미치는 요인임을 강조해 왔다(Hong & Son, 2019; Lee & Kim, 2020; Moon & Jang, 2022). 그러나 이러한 연구들은 특정 부서에 국한된 결과로 일반화에 한계가 있으며, 다양한 부서를 포함하는 종합병원 간호사를 대상으로 전문직 삶의 질을 통합적으로 이해하는 데에는 제한이 있다. 따라서 본 연구는 다양한 부서를 포함한 종합병원 간호사를 대상으로 전문직 삶의 질을 분석함으로써 기존 특수부서 중심 연구를 확장하고자 하였다.

본 연구에서 역할모호성은 5점 만점에 평균 2.28점으로 나타났다. 소진과 유의한 양의 상관관계를 보였다. 이는 역할모호성이 높을수록 정서적 소진이 증가한다는 선행연구결과

와 일치한다(Cengiz et al., 2021). 따라서 간호사의 소진을 감소시키기 위해서는 업무 범위와 역할을 명확히 하고, 부서 간 협업 과정에서 역할 기대를 조정하는 조직 차원의 관리 전략이 필요하다.

본 연구에서 인지적 유연성과 심리적 유연성은 7점 만점에 각각 평균 4.77점, 5.08점으로 나타났다. 유연성은 스트레스 상황에서 다양한 대안을 탐색하고 수용적 대처를 가능하게 하는 개인적 자원으로, 간호사의 정서적인 적응과 스트레스 완화에 중요한 역할을 한다(Garmezy, 1991; Dennis & Vander Wal, 2010; Hayes et al., 2006). 이는 유연성이 스트레스 상황에서 인지적 재구성고 정서 조절을 통해 부정적 반응을 완화하는 과정과 관련됨을 시사한다.

본 연구대상자의 회복탄력성은 5점 만점에 평균 3.46점으로 나타났다. 회복탄력성은 역경 상황에서 적응을 가능하게 하는 핵심 자원이며(Jackson et al., 2007), 회복탄력성이 높을수록 재직 관련 지표에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고되어(Lee & Lee, 2020), 회복탄력성이 간호사의 전문직 삶의 질 향상을 위한 핵심 요인임을 뒷받침한다.

대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 삶의 질의 차이를 살펴볼 때, 공감만족은 연령 40세 이상, 임상경력 20년 이상, 수간호사·책임간호사, 대학원 재학 이상, 직무만족도 만족하는 경우가 유의하게 높았으며, 소진은 연령 30세 미만, 임상경력 10년 미만, 일반간호사, 4년제 대학 졸업 이하, 직무에 불만족하는 경우가 유의하게 높았다. 본 연구결과와 마찬가지로 종합병원 간호사를 대상으로 한 Hong과 Son (2019)의 연구에서도 연령 및 임상경력이 높을수록 전문직 삶의 질 수준이 높게 나타났다. 이는 연령 및 임상경력이 높을수록 임상경험의 축적과 직무만족이 전문직 삶의 질 향상에 중요한 요인임을 보여주는 결과로 해석할 수 있다. 본 연구결과와 마찬가지로 Moon과 Jang (2022)의 연구에서 업무에 만족하는 간호사가, 불만족하는 간호사보다 공감만족이 높았고, 업무에 불만족하는 간호사와 일반간호사의 소진 정도가 더 높았다. 직무만족도는 간호사의 공감만족과 소진 수준과 밀접하게 관련되는 요인으로 나타났으며, 간호사의 직무만족을 향상시키고 소진을 감소시키기 위한 조직 차원의 관리 전략이 필요하다.

본 연구에서 대상자의 역할모호성, 유연성, 회복탄력성과 전문직 삶의 질 간의 상관관계를 보면 전문직 삶의 질 하위영역인 공감만족은 회복탄력성, 인지적 유연성, 심리적 유연성과 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 역할모호성, 소진과는 유의한 음의 상관관계를 나타냈다. 이차 외상성 스트레스는 심리적 유연성, 인지적 유연성과 유의한 음의 상관관계를 보였고, 소

진과 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. 소진은 공감만족, 회복탄력성, 심리적 유연성, 인지적 유연성과 유의한 음의 상관관계를 보였고, 역할모호성, 이차 외상성 스트레스와 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. 선행연구를 살펴보면, 본 연구결과와 유사하게, 회복탄력성은 공감만족과 유의한 양의 상관관계를 보이고, 소진과 유의한 음의 상관관계(Moon & Jang, 2022)를 나타내며, 이차 외상성 스트레스는 회복탄력성과 유의한 음의 상관관계를 나타냈다(Moon & Jang, 2022). 이러한 결과는 회복탄력성이 간호사의 공감만족을 높이고 소진과 이차 외상성 스트레스를 감소시키는 데 중요한 요인임을 시사한다. 또한 역할이 불명확할수록 정서적 소진이 증가할 수 있음을 보여준다. 실제로 명확한 역할 정의나 교육의 부족, 의사소통 문제, 조직 문화 등은 역할모호성을 증가시키고 간호사의 소진을 높일 수 있다(Cengiz et al., 2021). 즉, 개인적 자원은 긍정적 정서를 강화하고 부정적 정서를 완화하는 반면, 조직적 요인은 부정적 정서를 증가시킬 수 있음을 시사한다(Stamm, 2010; Yoo et al., 2019). 따라서 간호사의 전문직 정체성과 직무 적응을 향상시키기 위해서는 업무 범위를 명확히 규정하고 역할을 구체화하기 위한 조직 차원의 관리 전략이 필요하다.

본 연구에서는 전문직 삶의 질 하위영역별 영향요인을 확인하기 위해 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과를 중심으로 논의하고자 한다. 공감만족에는 회복탄력성이, 소진에는 심리적 유연성과 회복탄력성이, 이차 외상성 스트레스에는 심리적 유연성과 인지적 유연성이 주요 영향요인으로 확인되었다.

공감만족에 영향을 미치는 요인은 직무만족도와 회복탄력성이었으며 설명력은 64%로 나타났다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 Moon과 Jang (2022)의 연구결과에서 직무만족도가 높은 간호사일수록 공감만족 수준이 높게 나타난 결과와 일치한다. 또한 정신의학과 간호사 대상 연구에서 회복탄력성이 공감만족에 영향을 미치고 유의한 양의 상관관계를 보였던 연구결과와 일치한다(Sukut, Sahin-Bayindir, Ayhan-Balik, & Albal, 2022). 혈액종양내과 간호사 대상으로 회복탄력성 증진 프로그램을 적용한 연구에서도 공감만족에 긍정적인 영향을 나타낸 것으로 확인되었으며(Pehlivan & Guner, 2020), 간호사의 스트레스 반응 감소 및 행복감 증진에 효과가 있는 것으로 나타났다(Lim & Kim, 2020). 즉, 간호사의 공감만족을 높이기 위해서는 직무만족도를 높일 수 있는 조직적 환경 개선과 함께, 회복탄력성을 강화하기 위한 체계적인 교육 및 중재 프로그램을 개발·운영하는 등 조직 차원의 적극적인 지원이 필요하다.

간호사의 전문직 삶의 질 하위영역 중 소진에 영향을 미치는 요인은 직무만족도와 심리적 유연성과 회복탄력성이었으며

설명력은 60%로 나타났다. 직무만족도가 낮을수록 소진 수준이 높게 나타난 선행연구(Moon & Jang, 2022)와 일치하며 이는 직무에 대한 불만족이 높을수록 정서적 소진이 증가할 수 있음을 의미한다. 회복탄력성은 소진과 유의한 음의 관계를 보이는 것으로 나타났으며, 이는 회복탄력성이 스트레스 상황에서 개인의 적응을 돕는 보호요인으로 작용할 수 있음을 시사한다. 또한 종합병원 간호사의 심리적 유연성은 소진에 직접적인 영향을 미치고 음의 상관관계를 보였다(Qu et al., 2019). 이러한 결과는 직무만족도, 회복탄력성과 심리적 유연성이 스트레스와 소진을 감소시키는 중요한 요인임을 보여준다. 특히 간호사의 업무환경에는 지속적인 스트레스와 외상 사건에 노출될 가능성이 있으므로 회복탄력성과 심리적 유연성을 증진하는 것이 업무 적응에 도움이 될 수 있다(Jackson et al., 2007). 따라서 간호사의 소진을 감소시키기 위해서는 직무만족도를 향상시키기 위한 근무환경 개선과 함께, 회복탄력성과 심리적 유연성을 강화하기 위한 스트레스 관리 교육, 정서조절 훈련, 회복탄력성 증진 프로그램을 개발·운영하고, 근무시간 내 참여를 보장하는 등 조직 차원의 체계적인 지원이 필요하다.

간호사의 전문직 삶의 질 하위영역 중 이차 외상성 스트레스에 영향을 미치는 요인은 심리적 유연성과 인지적 유연성이었으며 설명력은 28%로 나타났다. 심리적 유연성은 스트레스 상황에서 개인이 부정적 경험을 수용하고 적응적 행동을 유지하도록 돕는 심리적 자원으로, 외상 반응 및 정서적 소진과 밀접한 관련이 있는 것으로 보고된다(Kashdan & Rottenberg, 2010). 따라서 이차 외상성 스트레스를 유발하는 요인을 확인하고 이를 감소시키기 위한 중재에 심리적 유연성을 포함할 필요가 있다. 또한 지진 피해자에게 의료서비스를 제공하는 간호사를 대상으로 한 연구에서 인지적 유연성이 외상 후 성장과 유의한 양의 상관관계를 보인 결과(Najafi, Yazdanbakhsh, & Momeni, 2020)는 이차 외상성 스트레스의 회복 과정에서도 인지적 유연성이 중요한 역할을 할 수 있음을 시사한다.

이와 같이 회복탄력성과 심리적 유연성, 인지적 유연성은 간호사의 공감만족을 향상시키고 소진 및 이차 외상성 스트레스를 감소시키는 중요한 요인임을 확인되었다. 따라서 간호사의 전문직 삶의 질을 향상시키기 위해서는 임상현장에서 공감만족, 소진, 이차 외상성 스트레스를 체계적으로 파악하고, 회복탄력성과 유연성을 증진할 수 있는 프로그램의 개발과 적용이 필요하다. 또한 본 연구에서 인지적 유연성과 심리적 유연성이 전문직 삶의 질 하위영역에서 서로 다른 영향양상을 보인 점은, 유연성이 단일 개념이 아닌 다차원적 자원임을 뒷받침하는 결과로 해석할 수 있다. 이는 간호사의 직무 적응 과정에서 문제

해결 중심의 인지적 유연성과 정서 조절 중심의 심리적 유연성이 서로 다른 방식으로 작용할 수 있음을 시사한다.

본 연구에서 일부 변수는 상관관계 분석에서는 전문직 삶의 질 하위영역과 유의한 관련성을 보였으나, 회귀분석에서는 유의한 영향요인으로 확인되지 않았다. 이는 상관관계 분석이 두 변수 간의 단순한 관계를 반영하는 반면, 회귀분석은 다른 변수들의 영향을 통제된 상태에서 각 변수의 독립적인 설명력을 검증하기 때문에 해석된다. 즉, 특정 변수의 효과가 다른 변수와 공유되거나 상대적으로 설명력이 낮을 경우 회귀분석에서는 유의성이 감소할 수 있다. 이러한 결과는 전문직 삶의 질이 단일 요인에 의해 설명되기보다 여러 개인적·조직적 요인이 상호작용하는 복합적 개념임을 시사한다.

한편 선행연구에서 회복탄력성이 전문직 삶의 질 하위영역인 공감만족과 소진과 유의한 상관관계를 보인 반면(Moon & Jang, 2022), 간호사를 대상으로 심리적 유연성과 인지적 유연성이 전문직 삶의 질에 미치는 영향을 분석한 연구는 아직 제한적이다. 따라서 향후 연구에서는 유연성의 하위요인을 구분하여 전문직 삶의 질과의 관계를 보다 심층적으로 규명할 필요가 있으며, 이를 기반으로 한 중재 프로그램 개발과 조직 차원의 지원이 요구된다.

결론

본 연구결과를 종합하면, 회복탄력성은 공감만족을 향상시키는 주요 요인이었으며, 심리적 유연성과 회복탄력성은 소진을 감소시키는 요인으로, 심리적 유연성과 인지적 유연성은 이차 외상성 스트레스를 감소시키는 요인으로 확인되었다. 즉, 전문직 삶의 질은 하위영역에 따라 서로 다른 요인의 영향을 받는 것으로 나타났다. 특히 유연성은 인지적 유연성과 심리적 유연성으로 구분되는 다차원적 개인 자원으로서 간호사의 전문직 삶의 질에 중요한 역할을 하는 것으로 확인되었다. 반면, 역할모호성은 회귀분석에서는 유의한 영향요인으로 나타나지 않았다. 이는 역할모호성이 전문직 삶의 질에 직접적인 영향을 미치지 보다는 다른 변수들과의 관계 속에서 간접적으로 작용할 가능성을 시사한다. 따라서 간호사의 전문직 삶의 질을 향상시키기 위해서는 회복탄력성과 유연성과 같은 개인적 자원을 강화하는 중재가 우선적으로 고려될 필요가 있으며, 동시에 역할모호성을 감소시키기 위한 조직 차원의 관리 또한 보완적으로 이루어져야 할 것이다.

본 연구에서 역할모호성 도구의 신뢰도는 선행연구보다 다소 낮게 나타났다. 이는 대상자의 특성, 조직 환경, 문항수 등의

영향에 따른 것으로 해석될 수 있으며, 향후 다양한 대상자를 포함한 반복 연구를 통해 신뢰도를 재확인할 필요가 있다. 또한 본 연구에서는 임상경력 1개월 이상의 간호사와 다양한 직위의 간호사를 포함하였으므로, 임상경력 및 직위에 따른 이질성이 결과에 영향을 미쳤을 가능성이 있다. 향후 연구에서는 대상자를 일반간호사로 제한하거나 임상경력 수준을 세분화하여 분석함으로써 간호사의 전문직 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 보다 명확하게 확인할 필요가 있겠다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflicts of interest.

ORCID

Lee, Eun Hee <https://orcid.org/0009-0003-1107-2616>
Park, Ju Young <https://orcid.org/0000-0001-8047-5492>

REFERENCES

- Cengiz, A., Yoder, L. H., & Danesh, V. (2021). A concept analysis of role ambiguity experienced by hospital nurses providing bedside nursing care. *Nursing & Health Sciences*, 23(4), 807-817. <https://doi.org/10.1111/nhs.12888>
- Choi, J. N. (2021). *Effects of incivility experience, empowerment, and resilience on professional quality of life in the emergency room nurses*. Unpublished master's thesis, Gongju National University. Gogju.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76-82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Dennis, J. P., & Vander Wal, J. S. (2010). The cognitive flexibility inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive Therapy and Research*, 34(3), 241-253. <https://doi.org/10.1007/s10608-009-9276-4>
- Garmezzy, N. (1991). Resilience in children's adaptation to negative life events and stressed environments. *Pediatric Annals*, 20(9), 459-466. <https://doi.org/10.3928/0090-4481-19910901-05>
- Gyeon, Y. Y., & Lee, M. A. (2020). Effects of self-leadership, professional self-concept and emotional labor on professional quality of life among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(5), 447-456. <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.5.447>
- Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and commitment therapy: Model, processes and outcomes. *Behaviour Research and Therapy*, 44(1), 1-25. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2005.06.006>
- Heo, J., Choi, M., & Jin, H. (2009). Study on the reliability and val-

- idity of Korean translated acceptance-action questionnaire-II. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 21(4), 861-878.
- Heo, S. Y. (2011). *The role of cognitive flexibility in the relationship between perfectionism and psychological maladjustment*. Unpublished master's thesis. Seoul National University, Seoul.
- Hong, J. Y., & Son, S. K. (2019). 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*, 12(2), 13-25. <https://doi.org/10.34250/jkccn.2019.12.2.13>
- Jackson, D., Firtko, A., & Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 60(1), 1-9. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x>
- Jeon, S. Y., & Ha, J. Y. (2012). Traumatic events, professional quality of life and physical symptoms among emergency nurses. *Journal of Korean Academy of Adult Nursing*, 24(1), 64-73. <https://doi.org/10.7475/kjan.2012.24.1.64>
- Jeong, H. R., & Lim, K. H. (2016). 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*, 17(11), 491-506. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.11.491>
- Jo, E., Hwang, S. J., & Kwon, H. S. (2024). Mediating effect of resilience on the relationship between job stress and the professional quality of life of hospice and palliative care nurses: A multicenter cross-sectional study. *Korean Journal of Adult Nursing*, 36(3), 241-250. <https://doi.org/10.7475/kjan.2024.36.3.241>
- Kashdan, T. B., & Rottenberg, J. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 865-878. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.001>
- Kim, H. W. (2014). *Effects of role ambiguity and role conflict on organizational commitment and turnover intention among geriatric hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Pusan National University, Busan.
- Kim, S., Kim, J. H., Park, J. Y., Seo, E. Y., Yang, H. J., Lee, S. Y., et al. (2010). Oncology nurses' professional quality of life in a tertiary hospital. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 16(3), 145-155.
- Lee, J. Y., & Lee, M. H. (2020). A study on calling, resilience, leader-member exchange and nursing work environment of nurses in small and medium sized hospital. *Journal of Digital Convergence*, 18(2), 313-321. <https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.2.313>
- Lee, K. J., & Kim, H. Y. (2020). The influence of nursing workplace spirituality and resilience of hospital nurses on professional quality of life. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(5), 533-541. <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.5.533>
- Lim, J. M., & Kim, J. K. (2020). Effects of nursing workplace spirituality and resilience on professional quality of life among hospital nurses. *Journal of the Korea Contents Association*, 20(2), 487-497. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2020.20.02.487>
- Ministry of Health and Welfare. (2025, April 25). *Healthcare utilization status: Number of patients by type of medical institution*. Retrieved May 3, 2025, from https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=117&tblId=DT_117030_001&conn_path=I2
- Moon, S. J., & Jang, H. N. (2022). Factors influencing professional quality of life among intensive care unit nurses in university hospitals. *Journal of Korean Critical Care Nursing*, 15(3), 23-36. <https://doi.org/10.34250/jkccn.2022.15.3.23>
- Najafi, G. E., Yazdanbakhsh, K., & Momeni, K. (2020). Predicting vicarious post traumatic growth based on cognitive flexibility and cognitive reappraisal in nurses providing services to Kermanshah earthquake victims. *Journal of Health and Care*, 22(1), 17-24.
- Pehlivan, T., & Guner, P. (2020). Effect of a compassion fatigue resiliency program on nurses' professional quality of life, perceived stress and resilience: A randomized controlled trial. *Journal of Advanced Nursing*, 76(12), 3584-3598. <https://doi.org/10.1111/jan.14568>
- Qu, L., Wang, F., Bai, X., Wu, M., Cai, D., Li, C., et al. (2019). The relationship among psychological flexibility, coping style and job burnout of nurses. *Chinese Journal of Behavioral Medicine and Brain Science*, 12, 144-148.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Stamm, B. H. (2010). *The concise ProQOL manual* (2nd ed.). Pocatello, ID: ProQOL.org.
- Sukut, O., Sahin-Bayindir, G., Ayhan-Balik, C. H., & Albal, E. (2022). Professional quality of life and psychological resilience among psychiatric nurses. *Perspectives in Psychiatric Care*, 58(1), 330-338. <https://doi.org/10.1111/ppc.12791>
- Yoo, D. B., Park, H. J., & Kim, P. J. (2019). Impact of traumatic events and resilience on the professional quality of life among clinical nurses. *The Korean Journal of Rehabilitation Nursing*, 22(1), 27-37. <https://doi.org/10.7587/kjrehn.2019.27>
- Zhang, H. L., Wu, C., Yan, J. R., Liu, J. H., Wang, P., Hu, M. Y., et al. (2023). The relationship between role ambiguity, emotional exhaustion and work alienation among chinese nurses two years after COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, 23(1), 516. <https://doi.org/10.1186/s12888-023-04923-5>