

정신간호사의 정신간호사 이미지와 직무만족도 및 자기표현의 상관관계

조 영 희

기독교간호대학교

Relationship of Psychiatric Nurse Image, Job Satisfaction and Assertiveness of Psychiatric Mental Health Nurses

Cho, Young Hee

Christian College of Nursing, Gwangju, Korea

Purpose: This study was done to investigate the relation between psychiatric nurse image, job satisfaction and assertiveness of psychiatric mental health nurses. **Methods:** The participants for this study were 159 psychiatric nurses in G-city and J-province. The instruments were the Psychiatric Nurses Image Scale, Job Satisfaction Scale, and Assertiveness Scale. Collected data were analyzed using mean, t-test, ANOVA, and Pearson' correlation coefficients with the SPSS/WIN 20.0 program. **Results:** Mean scores for psychiatric nurse image, job satisfaction, and assertiveness, were 3.9 ± 0.5 and 3.3 ± 0.4 and 93.5 ± 12.0 respectively. Significant positive correlations were found between psychiatric nurse image and job satisfaction ($r = .51, p < .001$), and assertiveness ($r = .25, p = .002$). **Conclusion:** The result indicate that nurses with higher levels of psychiatric nurses image disposition exhibit positive job satisfaction, and assertiveness. Therefore it would be helpful to provide intervention programs to improve the psychiatric nurse image, job satisfaction, and assertiveness of psychiatric nurses.

Key Words: Psychiatric nurse, Image, Job satisfaction, Assertiveness

서 론

1. 연구의 필요성

현대인은 정신건강에 영향을 미치는 다양하고 위협적인 요인들에 노출되어 있다. 산업화, 정보화, 세분화, 전문화되어가는 사회 안에서 다양한 요인들로 인하여 정신건강이 위협받고 있다. 따라서 정신건강에 대한 사회적, 개인적 관심이 증가되고 있으며, 국가적인 차원에서의 정신건강증진에 대한 정책의

필요성이 강조되고 있다. 이러한 시대적 요청에 따라 우리나라는 2012년 '정신건강증진 종합대책'을 발표하여, 정부차원에서 정신보건 분야에 대한 관심과 지원계획을 공표하였다[1]. 이러한 정신보건 정책들이 효과적으로 잘 실행되기 위해서 정신보건 분야에 종사할 다수의 유능한 인재를 확보하고, 지속적인 교육을 통해 전문성을 갖춘 요원으로 양성하는 것은 현 시점에서 중요한 과제이다. 또한 수급된 인력을 어떻게 유지하느냐 하는 것은 더욱 중요한 과제이다[2].

정신보건인력 중 정신간호사는 가장 많은 수의 전문 인력으

주요어: 정신간호사, 이미지, 직무만족도, 자기표현

Corresponding author: Cho, Young Hee

Christian College of Nursing, 6, 70beon-gil, Baekseo-ro, Nam-gu, Gwangju 503-711, Korea.
Tel: +82-62-650-8070, Fax: +82-62-650-8098, E-mail: luve8811@naver.com

Received: Jun 23, 2014 | Revised: Sep 11, 2014 | Accepted: Sep 26, 2014

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.

로 국가 정신보건 사업에 기여하고 있다. 특히 정신간호사의 역할이 치료와 관리위주의 간호에서 지역사회 정신건강유지와 증진, 직업재활까지 다양한 영역으로 확장됨에 따라 더욱 우수하고 전문적인 정신간호사의 양성과 확보가 중요하게 되었다[3]. 또한 정신보건 간호사제도와 정신전문간호사제도의 시행으로 인해 정신간호사의 전문적인 역할에 대한 사회의 인식과 기대 역시 높아지고 있다[4]. 정신간호의 질을 결정하는 가장 중요한 요소는 정신간호사라고 할 수 있다[5]. 정신간호사는 자기 자신을 치료적인 도구로 사용하여 대상자의 신체적, 정신적인 측면을 다루어야 한다. 정신간호사는 대상자와 많은 시간을 함께 보내며, 지속적인 상호작용과 의사소통을 수행하는 업무를 담당하고 있다. 이러한 업무의 특성상 간호사 자신에 대해 잘 알고, 이해하며, 자신을 잘 표현하는 것은 매우 중요하다[6].

자신의 직업에 대한 적합한 이미지를 갖는 것은 업무를 수행함에 있어 중요한 하나의 요소이다[7]. 직업에 관련된 태도와 이미지는 인간행동에 영향을 크게 미치는 변수이며, 향후 업무를 지원, 선택, 수행함에 있어 영향을 미치는 중요한 요인이 될 수 있기 때문이다[8]. 간호사가 자신의 직업에 대해 부정적인 이미지를 갖고 있으면, 업무에 대한 불만족과 소진 또는 이직으로 이어질 수 있다. 이런 이유로 정신간호사 스스로가 지각하고 있는 정신간호사 이미지를 파악하는 것은 정신간호의 질을 향상시키기 위한 의미 있는 자료를 제공할 것이다.

직무만족은 정신간호사의 효과적이고 효율적인 간호수행에 영향을 주는 중요한 요인이며 정신간호사가 제공하는 의료 및 간호서비스의 질에 직접적으로 영향을 미치게 된다. 직업에서 간호사의 내적환경은 외적 환경보다 더 큰 영향력이 있으며, 이는 숙련된 전문직 간호사의 소진과 이직을 예방하고 간호사의 성장과 간호전문직의 발전을 위해 매우 중요한 요인으로 강조되고 있다. 따라서 정신간호사의 직무만족도는 간호활동에 대한 동기를 부여하고 변화를 줄 수 있으며 간호사의 연구 활동을 자극하기 위한 원동력으로 보고되고 있다[9].

전통적으로 우리나라에서는 ‘자기표현’의 개념이 타인보다는 자신의 권리만을 주장하는 것으로 인식되어 부정적으로 여겨졌다. 그러나 간호사들의 자기표현은 현존하는 갈등을 인정하고 그에 따른 느낌에 대해 직접 표현하며, 자신과 타인의 권리를 존중하고, 서로의 자존심과 신뢰감을 상승시켜, 우울 및 소진을 예방하는 것으로 보고되고 있다[10]. 나아가 복잡한 업무환경에서 일하고 있는 현대 사회의 간호사들이 갖추어야 할 중요한 대인관계기술로 자기표현훈련의 필요성이 강조되고 있다[11]. 따라서 정신간호사의 정신건강과 직결되며, 소진과

이직을 방지할 수 있는 자기표현의 정도를 파악하고 이와 관련된 요인들을 확인하는 것은 중요하다.

그러나 지금까지의 선행연구에서는 간호사 이미지 조사[12-15]와 간호사의 직무만족도에 관한 연구, 자기표현에 관한 연구[16-18]들은 꾸준히 이루어져왔으나 이들 연구가 대부분 일반 임상간호사에만 초점이 맞추어져 시행되었고, 더구나 상관관계에 대한 연구는 거의 없는 실정이다. 특히 정신간호사를 대상으로 한 연구들은 더욱 미비하여 병원과 지역사회 정신보건간호사의 직무만족도에 대한 비교연구[19], 전문직 자아개념과 소진[1]에 대한 양적 연구와 업무 스트레스와 만족[20]에 대한 질적 연구 등 몇 편에 불과한 실정이고, 최근 들어 정신간호사와 정신보건간호사에 대한 관심과 수요가 증가하면서 관련 연구가 시작되고 있는 단계이다.

이에 본 연구에서는 정신간호사를 대상으로 정신간호사 이미지, 직무만족도, 자기표현의 정도를 파악하고, 상관관계를 확인하여 향후 정신간호사 이미지 향상과 더불어 전문적이고 우수한 정신간호사를 양성하는 교육 프로그램을 개발하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 다음과 같다

- 정신간호사의 정신간호사 이미지, 직무만족도, 자기표현 정도를 파악한다.
- 정신간호사의 일반적 특성에 따른 정신간호사 이미지, 직무만족도, 자기표현의 차이를 파악한다.
- 정신간호사의 정신간호사 이미지, 직무만족도, 자기표현의 관계를 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 정신간호사를 대상으로 정신간호사 이미지와 직무만족, 자기표현의 정도와 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상은 G시와 J도 소재 정신과 전문병원에서 근무하고 있는 정신간호사로 각 기관의 간호부서장에게 연구자

가 직접 연구목적을 설명한 후 협조를 얻었으며 본 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 참여한 대상자로 임의표집 하였다. 연구대상자수는 표본 크기를 구하기 위하여 G*Power 3.0 프로그램을 활용하여 유의수준(α)=.05, effect size (w)=.15, 검정력($1-\beta$)=.95 일 때 필요한 최소표본 크기 146명인 것을 근거로 산출하였다. 불충분한 자료와 탈락의 경우를 고려하여 본 연구에서는 질문지 220부를 배부하여 161부를 회수하였고, 그 중 답변 누락문항이 많은 질문지 5부를 제외한 159부를 최종 자료분석에 사용하였다.

3. 연구도구

1) 정신간호사 이미지

Choi[21]가 개발한 정신간호사에 대한 이미지 측정도구인 Psychiatric Nurses' Image Scale (PSYNIS)을 수정·보완하여 사용하였다. 이 도구는 총 28개 문항, 5점 척도로 구성되어 있고, 점수 범위는 평균 1점에서 5점까지이며 점수가 높을수록 정신간호사의 이미지가 긍정적인 것을 의미한다. 이 도구는 4개의 하부요인으로 구성되어 있고 '전문적 특성(professionalism)', '업무적 특성(activism)', '조직적 특성(coordination competence)', '개인적 특성(personalism)'이다. 개발당시 Cronbach's α 값은 .96이었으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α 값은 .95였다.

2) 직무만족도

Weiss, Dawis, England와 Lofquist[22]가 개발한 미네소타 만족 설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)를 Choi[23]가 번안, 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 20개 문항, 5점 척도로 구성되어 있고, 점수범위는 평균 1점에서 5점까지이며, 점수가 높을수록 직무 만족도가 높은 것을 의미한다. 이 도구는 4개의 하부요인으로 구성되어 있고 '운영', '업무', '인사', '인간관계'이다. Choi[23]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .75였으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α 값은 .87이었다.

3) 자기표현

Rathus[24]의 자기표현 평정척도(Assertiveness Scale)를 우리나라의 문화적 배경에 맞게 Ha 등[25]이 번안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 30개 문항, 5점 척도로 구성되어 있고, 점수범위는 최저 30점에서 최고 150점까지이며, 점수가 높을수록 자기표현을 잘하는 것을 의미한다. Ha 등[25]의 연

구에서 Cronbach's α 값은 .95였으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α 값은 .86이었다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 C대학 생명윤리심의위원회의 승인(IRB-12-003)을 받은 후 실행하였다. 자료수집기간은 2012년 6월 1일부터 8월 2일까지였으며, 5개 전문 정신병원의 간호부서장에게 연구자가 직접 연구목적을 설명한 후 협조를 얻어 시행하였으며, 본 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 참여한 대상자에 한하여 자기보고 형식으로 작성하도록 하였다. 윤리적인 측면을 고려하여 설문지에 연구의 목적과 익명성, 연구참여의 자발성 등을 명시하였고, 연구대상자가 원하지 않을 경우 언제라도 철회가 가능하며 응답내용은 비밀이 보장되고 오직 연구의 목적으로만 사용될 것을 설명하였다. 연구참여에 서면동의 후 직접 설문지를 작성하도록 하였으며 설문 작성시간은 약 15분 정도 소요되었다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 20.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 기술적 통계를 사용하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 정신간호사 이미지, 직무만족도, 자기표현의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였으며, 사후 분석은 Scheffé test를 실시하였다.
- 대상자의 정신간호사 이미지, 직무만족도, 자기표현의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 연구대상자의 '연령'은 평균 39.0세였으며, 결혼 상태는 '기혼'이 65.4%로 더 많았고, 교육정도는 '3년제 대학 졸업'이 43.4%로 가장 많았고, '대학원 재학 이상', '4년제 대학 졸업' 순으로 나타났다. 간호직 선택 동기는 '가족, 친지의 권유'가 32.1%로 가장 많았고, '적성과 흥미'가 24.6%, '취직용이', '성적', '사회에 봉사' 순으로 나타났다. 정신과 근무경력은 '20년 이상'이 28.4%로

가장 많았고, '1년 미만' 18.2%, '10~20년 미만', '5~10년 미만'과 '1~3년 미만' '3~5년 미만' 순이었다. 현 직위는 '일반간호사'가 66.7%로 가장 많았으며, '수간호사 이상' 17%, '책임간호사' 16.3%였으며, 정신과 근무를 희망했었는지에 대한 질문에는 '원했다' 61.6%로, '원치 않았다'라는 응답보다 더 많았다. 타과의 근무희망에 대해서 '원치 않는다' 50.9%, '원한다' 32.1%, '전혀 원치 않는다', '매우 원한다' 순이었으며, 자격증은 '정신보건간호사 자격증' 보유가 59.1%로 '일반정신간호사'는 40.9%보다 많았다.

Table 1. General Characteristics of Subjects (N=159)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Age (year)		39.0±9.62
Marital status	Unmarried	55 (34.6)
	Married	104 (65.4)
Education	College	69 (43.4)
	University	38 (23.9)
	≥ Graduate	52 (32.7)
Choose motivation of nursing	Aptitude, interesting	40 (24.6)
	Recommendation of family	51 (32.1)
	Achievement	19 (11.9)
	Employment	32 (20.1)
	Community service	18 (11.3)
Psychiatric nursing career	< 1	29 (18.2)
	< 1~3	24 (15.1)
	< 3~5	12 (7.5)
	< 5~10	24 (15.1)
	< 10~20	25 (15.7)
	≥ 20	45 (28.4)
Position	Staff nurse	106 (66.7)
	Charge nurse	26 (16.3)
	≥ Head nurse	27 (17.0)
Wanted working at NP	wanted	98 (61.6)
	not wanted	61 (38.4)
Want to work at the other part	never	21 (13.2)
	not wanted	81 (50.9)
	wanted	51 (32.1)
	very wanted	6 (3.8)
Type of certification	PMHNPs	94 (59.1)
	Nurse	65 (40.9)

PMHNPs=Psychiatric mental health nurse practitioners,

2. 대상자의 정신간호사 이미지, 직무만족도, 자기표현의 정도

대상자의 정신간호사 이미지, 직무만족도, 자기표현의 정

도는 Table 2와 같다. 대상자의 '정신간호사 이미지'는 5점 만점에 3.9±0.53점이었다. 각 하위영역별 평균을 살펴보면 개인적 특성이 4.0±0.65점으로 가장 높았으며, 업무적 특성 3.9±0.58점, 전문적 특성 3.8±0.58점, 조직적 특성 3.7±0.67점 순으로 나타났다. 대상자의 '직무만족도'는 5점 만점에 3.3±0.42점이었다. 하부영역별 평균은 인간관계 3.7±0.46점, 업무 3.5±0.56점, 운영 2.9±0.50점, 인사만족 2.8±0.67점 순으로 나타났다. 대상자의 '자기표현'은 부정적 문항은 역환산하여 계산하였고, 최저 30점에서 최고 150점까지 중 93.5±12.03점으로 나타났다.

Table 2. Description of Study Variables (N=159)

Variables	M±SD	Min	Max
Total psychiatric nurses image	3.9±0.53	2.57	5.00
Professionalism	3.8±0.58	2.30	5.00
Activism	3.9±0.58	2.38	5.00
Coordination competence	3.7±0.67	1.67	5.00
Personalism	4.0±0.65	2.00	5.00
Total job satisfaction	3.3±0.42	2.21	4.47
Work	3.5±0.56	1.20	5.00
Management	2.9±0.50	1.80	4.20
Personnel satisfaction	2.8±0.67	1.00	4.50
Human relationship	3.7±0.46	2.40	5.00
Assertiveness	93.5±12.03	59.00	135.00

3. 일반적 특성에 따른 정신간호사 이미지, 직무만족도, 자기표현의 정도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 정신간호사 이미지, 직무만족도, 자기표현 정도의 차이를 분석한 결과는 Table 3과 같다. 첫째 대상자의 정신간호사 이미지는 연령에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었으나(F=2.70, p=.048), 사후 검정에서는 차이가 나타나지 않았다. 교육정도는 대학원 졸업이 3, 4년제 졸업생보다 정신간호사 이미지가 높았다(F=11.39, p<.001). 정신과 경력에 따라서도 유의한 차이가 있었는데(F=5.76, p<.001), 20년 이상이 1~3년 미만, 3~5년 미만, 5~10년 미만보다 정신간호사 이미지가 높았다. 현직위에 따라서도 유의한 차이가 있었는데(F=7.09, p=.001), 수간호사 이상이 일반간호사보다 정신간호사 이미지가 높았다. 정신과 근무희망 여부에 따라서도 유의한 차이가 있었으며(t=3.99, p<.001), 타 부서 근무희망 여부에 따라서도 유의한 차이가 있었는데(F=7.14, p<.001) 타 부서근무를 전혀 희망하지 않거나, 희망하지 않는 그룹이, 타부서 근무희망 또는 매우 원하는 그룹보다

정신간호사 이미지가 높았다. 또한 정신보건간호사 자격증의 유무에 따라서 유의한 차이가 있었다($t=3.04, p=.003$) 그러나 결혼상태, 간호직 선택 동기 등에 따라서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 둘째, 대상자의 직무만족도는 연령에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었는데($F=3.82, p=.011$), 50세 이상이 30, 40대보다 직무만족도가 더 높았다. 교육정도에서도 통계적 유의한 차이가 있었는데($F=3.90, p=.022$), 대학원 졸업 이상의 학력에서 3년제 졸업생보다 직무만족도가 더 높게 나타났다. 간호직 선택 동기에 따라서는 유의한 차이가 있었으나($F=2.49, p=.046$), 사후 검정에서는 차이가 나타나지 않았다. 현직위에 따라서는 유의한 차이가 있었는데($F=$

$11.92, p<.001$), '수간호사 이상'이 '일반간호사'보다 직무만족도가 더 높게 나타났다. 정신과 근무희망여부에 따라서는도 유의한 차이가 있었다($t=2.92, p=.004$). 그밖에 결혼상태, 정신과 임상경력, 타부서 근무희망, 정신보건간호사 자격증 등에서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 셋째, 자기표현은 대상자의 결혼 상태에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었고($t=2.43, p=.016$), 현직위에 따라서는도 유의한 차이가 있었는데($F=4.90, p=.009$), 수간호사 이상이 책임간호사보다 자기표현 정도가 더 높았고, 그 밖에 연령, 교육정도, 간호직 선택 동기, 정신과 임상경력, 정신과 근무희망, 타과 근무희망, 정신보건 간호사 자격증 등은 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

Table 3. Differences of Psychiatric Nurses Image, Job satisfaction, and Assertiveness according to the General Characteristics (N=159)

Variables	Categories	Psychiatric nurses image		Job satisfaction		Assertiveness	
		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Age (year)	20~29 ^a	3.8±0.55	2.70	3.2±0.42	3.82	97.0±12.63	2.41
	30~39 ^b	3.7±0.49	(.048)	3.2±0.41	(.011)	89.8±11.55	(.069)
	40~49 ^c	3.9±0.54		3.2±0.40	b, c < d	93.7±10.68	
	≤ 50 ^d	4.1±0.46		3.5±0.42		94.9±14.25	
Marital status	Unmarried	3.8±0.57	-6.33	3.2±0.43	-6.73	96.7±11.66	2.43
	Married	3.8±0.51	(.527)	3.3±0.42	(.502)	91.8±11.97	(.016)
Education	College ^a	3.7±0.53	11.39	3.2±0.41	3.90	93.6±11.69	1.89
	Univeresity ^b	3.8±0.47	(<.001)	3.2±0.35	(.022)	90.5±10.97	(.154)
	≥ Graduate ^c	4.1±0.45	a, b < c	3.4±0.46	a < c	95.4±12.96	
Choose motivation of nursing	Interesting	3.9±0.58	1.85	3.4±0.45	2.49	94.1±12.16	0.71
	Recommendation	3.9±0.45	(.122)	3.3±0.37	(.046)	93.8±13.54	(.586)
	Achievement	3.7±0.53		3.0±0.40		88.9±12.97	
	Employment	3.7±0.46		3.2±0.42		94.0±9.86	
	Community service	4.0±0.64		3.3±0.42		94.2±9.99	
Psychiatric nurse carrier	< 1 ^a	3.8±0.56	5.76	3.2±0.36	1.45	95.5±11.72	1.83
	< 1~3 ^b	3.7±0.55	(<.001)	3.1±0.44	(.194)	94.9±12.45	(.109)
	< 3~5 ^c	3.5±0.53	b, c, d < f	3.2±0.32		96.2±8.61	
	< 5~10 ^d	3.7±0.53		3.2±0.46		87.4±11.84	
	< 10~20 ^e	3.9±4.35		3.3±0.39		91.7±10.13	
	≥ 20 ^f	4.2±0.40		3.4±0.45		94.8±13.18	
Current position	Staff ^a	3.8±0.52	7.09	3.2±0.38	11.92	93.5±11.29	4.90
	Charge ^b	3.9±0.48	(.001)	3.3±0.47	(<.001)	88.3±11.40	(.009)
	≥ Head ^c	4.2±0.46	a < c	3.6±0.35	a < c	98.4±13.66	b < c
Wanted working at NP	Wanted	4.0±0.51	3.99	3.3±0.41	2.92	94.4±11.14	1.27
	Not wanted	3.7±0.49	(<.001)	3.1±0.41	(.004)	91.9±13.28	(.205)
Want to work at the other part	Never ^a	4.1±0.46	7.14	3.4±0.42	1.91	94.3±12.02	0.46
	Not wanted ^b	4.0±0.51	(<.001)	3.3±0.40	(.130)	94.2±12.35	(.710)
	Wanted ^c	3.7±0.50	a, b < c, d	3.2±0.45		91.8±11.59	
	Very wanted ^d	3.3±0.32		3.2±0.22		94.8±13.03	
Type of certification	PMHNPs	4.0±0.48	3.04	3.3±0.43	1.52	92.3±12.25	-1.43
	Nurse	3.7±0.55	(.003)	3.2±0.40	(.129)	95.1±11.59	(.153)

PMHNPs=Psychiatric mental health nurse practitioners; a,b,c,d: Scheffé test (same letter means significantly difference).

4. 정신간호사 이미지, 직무만족도, 자기표현과의 관계

대상자의 정신간호사 이미지와 직무만족도, 자기표현과의 상관관계를 분석한 결과는 Table 4와 같다. 대상자의 정신간호사 이미지와 직무만족도($r=.51, p<.001$), 자기표현($r=.25, p=.002$)은 각각 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 직무만족도와 자기표현도 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r=.32, p<.001$) 정신간호사 이미지 각 하부영역과 직무만족도, 자기표현과의 상관관계는 조직적 특성과 자기표현과의 관계를 제외하고, 그 외 모든 영역이 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

논 의

본 연구는 정신건강분야에서 다수의 비중을 차지하고 있는 정신간호사들을 대상으로 정신간호사의 이미지, 직무만족도, 자기표현 정도를 파악하고 상관관계를 확인하였다. 정신간호사의 이미지는 최대평점 5.0점에 평균 3.9점이었다. 이는 간호사를 대상으로 한 이미지 연구[26]에서 평균 3.7점과 비슷한 수준으로 나타났으며, 정신간호사들은 비교적 긍정적인 정신간호사 이미지를 가지고 있는 것으로 볼 수 있다. 보건의료 영역의 대학생들을 대상으로 하는 선행연구[2]에서는 간호영역 중 정신간호 분야에 대해 부정적인 이미지를 많이 갖고 있었는데 이는 정신장애인에 대한 부정적 인식에 따라 두렵거나 기피하는 영역으로 인식되고, 또한 전문성도 모호하여 졸업을 앞둔 간호학생들의 진로 선택에도 부정적인 영향을 미친다는 결과를 제시하였다. 이러한 연구결과의 차이는 정신간호사들이 자신의 역할에 대해 보건계열 대학생과는 다른 이미지를 갖고

있음을 의미하고, 정신과 근무에 대한 편견이 비교적 없기 때문인 것으로 생각된다.

특히 본 연구결과 정신간호사 이미지의 각 하위영역별 점수를 살펴보면, 개인적 특성이 4.0점으로 가장 높게 나타났고, 업무적 특성 3.9점, 전문적 특성이 3.8점, 조직적 특성이 3.7점 순이었다. 대상자의 개인적 특성에 대한 이미지가 가장 높게 나타난 것은 자기 자신을 치료적인 도구로 활용하여 대상자에게 간호를 제공하며, 인간에 대한 호기심과 인간을 이해하고자 하는 정신간호사의 특성이 중요한 요소라고 인식하고 있기 때문인 것으로 판단된다. 하부영역 중 조직적 특성에 대한 이미지가 가장 낮게 나타났는데, 이는 연구대상자가 병원 중심의 정신간호사들로 지역사회와의 연계나 타부서 직원들과의 교류 기회가 적은 업무환경과 관련이 있을 것으로 사료된다. 또한 정신간호사회[27]에 따르면 정신간호 관련 업무에 종사하면서도 정신간호 조직의 회원으로 등록되어 있지 않은 경우가 매우 많고, 등록은 되어 있으나 조직적인 활동은 거의 하지 않는 정신간호사들의 숫자가 많은 것으로 보고되고 있다. 즉 정신간호사들은 조직적 특성을 갖추는 것 보다 개인적 특성과 전문적 특성을 개발하는 데는 더 관심을 두는 것으로 보여진다. 그러나 향후 정신간호사의 하부 특성에 영향을 미치는 개인 내적 요인과 외적 요인에 대한 추후 연구가 필요할 것으로 판단된다. 대상자의 일반적인 특성과 관련하여 연령이 높을수록, 정신과 경력이 20년 이상인 경우, 수간호사 이상의 지위, 정신과 근무를 원했던 경우, 타부서 근무를 희망하지 않는 경우, 정신보건간호사 자격을 가진 경우에 정신간호사 이미지가 유의하게 더 높은 것으로 나타났다. 이는 정신과를 근무를 원했고, 경력이 오래된 간호사일수록 정신건강 관련 분야에 대한 관심이 높고, 다양한 교육과 경험을 바탕으로 숙련

Table 4. Correlations between Psychiatric Nurses' Image, Job satisfaction and Assertiveness (N=159)

Variables	PNI r (p)	PRO r (p)	ACT r (p)	CC r (p)	PER r (p)	JS r (p)	A r (p)
PNI	1.000						
PRO	.92 (<.001)	1.000					
ACT	.84 (<.001)	.68 (<.001)	1.000				
CC	.87 (<.001)	.73 (<.001)	.65 (<.001)	1.000			
PER	.76 (<.001)	.67 (<.001)	.50 (<.001)	.62 (<.001)	1.000		
JS	.51 (<.001)	.44 (<.001)	.37 (<.001)	.55 (<.001)	.40 (<.001)	1.000	
A	.25 (.002)	.29 (<.001)	.20 (.013)	.16 (.051)	.17 (.037)	.32 (<.001)	1.000

PNI=Psychiatric nurses image; PRO=Professionalism; ACT=Activism; CC=Coordination competence; PER=Personality; JS=Job satisfaction; A=Assertiveness.

되고, 전문적인 역량을 갖추게 되어 정신간호사에 대해 더욱 긍정적인 이미지를 가지게 되는 것으로 유추해 볼 수 있다.

본 연구에서 대상자의 직무만족도는 최대평점 5.0점에 평균 3.3점이었다. 이와 같은 결과는 병원 정신보건간호사의 직무만족도 2.8점, 지역사회 정신보건간호사의 직무만족도 2.7점으로 보고된 연구[19], 일반 임상간호사의 직무만족도 2.6점이었던 연구[28]결과와 비교해 볼 때 높은 수준으로 나타났다. 하부영역별 평균은 인간관계 3.7점, 업무3.5점, 운영2.9점, 인사만족2.8점 순이었다. 선행연구[20]에서는 정신간호사들이 대상자와 치료적 관계를 형성하고 관계가 잘 될 때 만족감을 경험하게 되고, 또한 상사와 동료들과의 관계 속에서 경험하는 긍정적인 인간관계 안에서 의사소통을 통한 만족을 경험할 때 직무만족도가 높아진다고 하였다. 본 연구에서 직무만족도가 타 연구와 비교하여 높게 나타난 것은 정신간호사의 업무 특성 상 치료적 관계형성이 업무의 많은 부분을 차지하고, 각종 교육 및 프로그램들을 간호사가 주도하여 운영할 수 있는 업무수행이 많기 때문인 것으로 생각된다. 일반적인 특성에 따른 직무만족도의 차이는 연령이 높을수록, 대학원 이상의 학력, 수간호사 이상, 정신과 근무를 희망했던 대상자들의 직무만족도가 유의하게 높게 나타났다. 본 연구에서 정신과 근무를 원했던 대상자들의 직무만족도가 유의하게 높게 나타난 연구결과에 비추어 볼 때 우수하고 전문적인 정신간호사의 인력의 확보와 유지를 위해서는 학생들과 일반 임상간호사들을 대상으로 정신간호 분야의 전문성과 특수성에 대한 역할이해를 확대하기 위해 적극적인 노력이 더욱 필요하다고 생각된다. 또한 간호사의 부서 배치 시에 지원자의 희망부서를 적극적으로 고려하고 반영하는 것은 효율적 업무수행을 촉진시키고, 직무만족도를 높여 소진과 이직을 방지하는 방안으로 활용될 수 있을 것이다. 간호사의 직무만족은 간호의 전문성과 간호사의 사기를 진작시킬 수 있는 중요한 요인이므로 전문적이고 유능한 정신간호사들의 확보를 위해 직무만족도를 높일 수 있는 영향요인들에 대한 다각적인 연구가 필요하다고 사료된다.

또한 본 연구에서 대상자의 자기표현은 최저 30점에서 최고 150점까지 중 평균 93.5점으로 나타났다. 이는 선행연구[29]에서의 간호사의 자기표현성 91.1점과 비교해 볼 때 비슷한 수준이며, 정신간호사의 자기표현이 93.7점, 일반 임상간호사 91.9점으로 보고된 연구결과[18]와도 유사하다. 연구대상자의 일반적인 특성에 따른 자기표현의 차이는 미혼, 수간호사 이상인 대상자에서 더 높게 나타났다. 이는 일반 임상간호사를 대상으로 한 연구[29]에서 기혼인 경우 자기표현이 더

잘되는 것으로 보고된 것과 상반되는 결과이며, 수간호사 이상의 관리자가 자기표현이 더 높게 나타난 결과와는 유사하다. 수간호사 이상에서 자기표현이 높게 나타난 것은 조직에서의 위치로 인한 자기표현 기회가 더 많으며 사회생활의 경험들이 축적됨으로 인해 자기표현에 대한 훈련과 교육의 기회가 더 많기 때문으로 볼 수 있다. 간호사의 자기표현 능력은 업무수행능력, 이직의도, 우울, 대인관계, 정신건강에 영향을 미치는 중요한 요인[29]으로 주목받고 있다. 또한 자기표현은 자신의 권리나 감정을 표현함과 동시에 상대방의 권리와 감정도 존중함을 의미하므로 현대 간호사가 습득해야 할 대인관계 기술의 하나로 교육과 훈련의 필요성이 강조되고 있다[10]. 그러나 간호사들은 자신의 욕구보다는 타인의 욕구를 수용하는 것을 바람직하다고 여기는 전통적인 역할 관념에 영향을 많이 받고 있어 자기표현에 익숙하지 않아 문제점으로 지적되고 있다[11]. 특히 정신간호사들에게 자기표현은 치료적 관계 안에서 대상자의 정신건강증진, 유지, 치료에 기여하게 되는 업무의 특성에 따라 향후 정신간호사들을 위한 자기표현에 대한 교육 프로그램 개발 및 효과검증이 요구된다.

본 연구결과 대상자의 정신간호사 이미지와 직무만족도, 자기표현 간에는 각각 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 정신간호사 이미지 각 하부영역과 직무만족도, 자기표현과의 상관관계는 조직적 특성만 자기표현과 유의한 상관관계가 없을 뿐 모든 영역이 유의하게 나타났다. 또한 직무만족도와 자기표현도 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 직무만족도와 자기표현이 서로 영향을 주고받고 있음을 의미하고, 직무만족도와 자기표현이 높을수록 긍정적인 정신간호사 이미지를 갖는 것으로 볼 수 있다. 정신간호사들이 가지고 있는 이미지는 개인의 의사결정과 행동을 지배하게 되므로 긍정적인 정신간호사 이미지를 갖도록 자긍심을 높이는 교육이 지속적으로 제공되어야 할 것이다. 또한 직무만족도는 간호사의 신념과 가치, 자신감에 영향을 미칠 수 있고, 자기표현은 업무수행능력, 정신건강에 영향을 미치는 요인이다. 따라서 정신간호사의 역량강화를 위하여 정신간호사의 이미지를 향상시키고, 직무만족도를 높이며, 자기표현을 잘 하도록 지지하고 강화시킬 수 있는 교육 프로그램을 개발하고 적용하여야 한다[20, 29].

본 연구는 일부 지역의 정신간호사를 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화하는 데는 제한점이 있다. 그러나 본 연구는 지금까지 시도된 적이 없는 정신간호사 이미지, 직무만족도, 자기표현의 정도를 파악하고 그 상관관계를 규명함으로써 향후 정신간호사의 보수교육, 직무교육, 자기개발 교육과정

프로그램을 기획하고 개발하는데 근거자료를 제공했다는 데 그 의의가 있다.

본 연구결과를 기반으로 다음과 같이 제언한다.

첫째, 향후 연구에서는 병원에서 근무하는 정신간호와 자 역사회에서 근무하는 정신간호사에 대한 정신간호사 이미지, 직무만족도, 자기표현에 대한 비교연구가 필요함을 제언한다.

둘째, 정신간호사 이미지와 이에 영향을 미치는 관련요인들에 대한 후속 연구가 필요함을 제언한다.

셋째, 이를 바탕으로 한 정신간호사 이미지 향상을 위한 중재 프로그램의 개발과 효과를 확인하는 연구가 필요함을 제언한다.

결론

본 연구는 G시와 J도 소재 5개의 정신과 전문병원에서 근무하고 있는 정신간호사들의 정신간호사 이미지와 직무만족도와 자기표현의 정도를 파악하고 관계를 규명하기 위한 서술적 조사연구이다. 이상의 연구결과를 토대로 다음과 같은 결론을 도출하였다. 정신간호사가 스스로 지각한 정신간호사 이미지는 대체로 긍정적인 편이었으며 하루요인에서는 개인적 특성, 업무적 특성, 전문적 특성, 조직적 특성 순으로 나타났다. 직무만족도 역시 일반 임상간호사들에 비해 높을 때 높은 편이었다. 인간관계에 대한 직무만족도가 그중 가장 높게 나타났다. 자기표현에서도 정신간호사들은 자기표현에 대해 대체로 잘하고 있다고 지각하고 있었다. 정신간호사 이미지와 직무만족도와 자기표현의 상관관계는 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 특히 정신간호사는 자기 자신을 치료적 도구로 사용하여 대상자와의 치료적 관계 안에서 업무를 수행함에 있어, 자신에 대해 잘 이해하고, 표현하며, 직무에 만족하는 정도, 자신의 업무에 대해 어떠한 이미지를 가지고 있는가는 매우 중요하다. 따라서 긍정적인 정신간호사 이미지를 형성하는데 미치는 요인들에 대해 확인함으로써, 향후 교육 프로그램을 개발, 적용하여 효과를 검증하는 것은 매우 의미 있는 연구이다. 또한 긍정적인 정신간호사 이미지를 고취시키는데 양의 상관관계를 나타낸 직무만족도와 자기표현을 향상시키기 위해서도 이에 대한 영향요인들에 대한 연구와 프로그램개발이 지속적으로 이루어져야 할 것이다. 이러한 다각적인 노력을 통하여 정신간호사의 이미지를 높일 수 있는 프로그램들을 개발하고 교육에 반영함으로써 전문적이고 효과적인 정신간호가 이루어지도록 지원하는 방안을 마련하여야 할 것이다.

REFERENCES

1. Kim GH, Kim JY, Limb JR. Mediating effect of psychological empowerment in relationship between professional self-concept and burnout in psychiatric nurses. *J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs.* 2012;21(3):229-37. <http://dx.doi.org/10.12934/jkpmhn.2012.21.3.229>
2. Happell B. Putting all the pieces together: exploring workforce issues in mental health nursing. *Contemporary Nurs.* 2008;29:43-51. <http://dx.doi.org/10.5172/conu.673.29.1.43>
3. McKie A, Naysmith S. Promoting critical perspectives in mental health nursing education. *J Psychiatr Ment Health Nurs.* 2014;21(2):128-37. <http://dx.doi.org/10.1111/jpm.12061>
4. Gang MH. Critical thinking disposition and self-esteem of psychiatric mental health nurses. *J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs.* 2011;20(4):404-13.
5. Burnard P, Fothergill A. Community mental health nurses in Wales: self reported stressors and coping strategies. *J Psychiatr Ment Health Nurs.* 2000;7(6):523-8. <http://dx.doi.org/10.1046/j.1365-2850.2000.00351.x>
6. Happell B, Martin T, Pinikahana J. Burnout and job satisfaction: a comparative study of psychiatric nurses from forensics and a mainstream mental health service. *Int J Ment Health Nurs.* 2003;12(1):39-47. <http://dx.doi.org/10.1046/j.1440-0979.2003.00267.x>
7. Strasen LL. *The image of professional nursing strategies for action.* Philadelphia: J. B. Lippincott, Co; 1990. 200p.
8. Hugues K. Quality & Marking issue in nursing education. *Br J Nurs.* 2000;9(12):763-8.
9. Ellenbecker CH, Porell FW, Samia L, Byleckie JJ, Milburn M. Predictors of home healthcare nurse retention. *J Nurs Schol arsh.* 2008;40(2):151-60. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1547-5069.2008.00220.x>
10. Yamagishi M, Kobayashi T, Nagami M, Shimazu A, Kageyama T. Effect of web-based assertion training for stress management of Japanese nurses. *J Nurs Manag.* 2007;15(6):603-7. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00739.x>
11. Timmins F, McCabe C. How assertive are nurses in the workplace? a preliminary pilot study. *J Nurs Manag.* 2005;13(1):61-7. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2004.00492.x>
12. Beatrice JK, Suzanne B, Sue N. The image of the nurse on the internet. *Nurs Outlook.* 2007;55(4):182-8. <http://dx.doi.org/10.1016/j.outlook.2006.09.002>
13. Choi J, Ha NS. The relationship among image of nurses, self esteem and professional socialization in nursing students. *J Korean Acad Nurs Adm.* 2009;15(1):54-63.
14. Milsen K, De Busser T, Kavaert A, Abraham I, Dierckx de CB. The evolving professional nursing self-image of students in baccalaureate programs: a cross-sectional survey. *Int J Nurs Stud.* 2010;47(6):688-98.

- <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.11.008>
15. Seo EH. Nurses' image perceived by nursing and health allied college students in Korea. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2009;15(4):610-6.
 16. Bang KS, Park HJ. Correlation of assertiveness and depression in clinical nurses. *J Korean Clin Nurs Res*. 2008;14(2):93-102.
 17. Bong YS, So HS, You HS. A study on the relationship between job stress, self-efficacy and job satisfaction in nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2009;15(3):425-33.
 18. Yoon YK. A study on the correlation between violence experience, assertiveness and burnout of nurses working in psychiatric wards [master's thesis]. [Seoul]: Ewha Womans University; 2010. 83 p.
 19. Yang S, Lee GJ, Yu SJ. A comparative study on work satisfaction of PMHNPs in the hospital and community. *J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs*. 2004;13(4):487-95.
 20. Kim HJ. Work stress and job satisfaction of community mental health nurses in south Korea: a qualitative content analysis. *J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs*. 2013;22(4):295-306. <http://dx.doi.org/10.12934/jkpmhn.2013.22.4.295>
 21. Cho YH. Development of a psychiatric nurses image scale: focused on nursing students [master's thesis]. [Gwangju]: Chosun University; 2010. 51 p.
 22. Weiss DJ, Dawis RV, England GW, Lofquist LH. Manual for the minnesota satisfaction questionnaire. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center; 1967. 54 p.
 23. Choi, YJ. The analysis of the factors related with job satisfaction for registered nurses [master's thesis]. [Kimhae]: Inje University; 2003. 35 p.
 24. Rathus SA. An experimental in a group setting. *J Behav Ther Exp Psychiatry*. 1973;3(2):81 -6.
 25. Ha YS, Kim SH, Moon CH, Suk SR, Yoon JR, Lee MJ. Aggressive, passive assertiveness program. *J Student Guidance*. 1983; 16(1):1-50.
 26. Park KM, Kwon SJ, Chae SO, Park, JE, Lee, KH, Jung, SH, et al. Nurse's image perceived by nurses and population groups. *Keimyung Science Nurs*. 2009;13(1):11-20.
 27. KPMHNA [Internet]. Seoul; The Korean Psychiatric and Mental Health Nursing Association; c2013 [cited 2014 Mar 26]. Available from: http://www.kpmhna.or.kr/sub2/2_3.php
 28. Bong YS, So HS, You HS. A study on the relationship between job stress, self-efficacy and job satisfaction in nurses. *J Korean Acad Nurs Admin*. 2009;15(3):425-33.
 29. Bang KS, Park HJ. Correlation of assertiveness and depression in clinical nurses. *J Korean Clin Nurs Res*. 2008;14(2):93-102.