



## 상급종합병원 중환자실 간호사의 전문직 삶의 질이 전문직 자아개념에 미치는 영향

홍진영<sup>1</sup> · 손수경<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 고신대학교 박사 과정생, <sup>2</sup> 고신대학교 간호대학 교수

---

### Effect of Professional Quality of Life on the Professional Self-Concept of Intensive Care Unit Nurses in Tertiary Hospital

Hong, Jin Young<sup>1</sup> · Sohn, Sue Kyung<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Doctoral Student, College of Nursing, Kosin University

<sup>2</sup> Professor, College of Nursing, Kosin University

**Purpose :** The purpose of this study was to identify factors influencing the professional self-concept of nurses working in intensive care units (ICUs). **Methods :** Data were collected from July 1 to August 15, 2014. The subjects were 206 ICU nurses working in four university hospitals in B and U cities, Korea. Their professional self-concept was measured using Arthur's Scale revised by Yoon (2012), and professional quality of life (QOL) was measured using Pro QOL Korean Ver. 5 developed by Stamm (2010). Data were analyzed with SPSS Ver. 18, using a t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. **Results :** Professional self-concept was significantly correlated with compassion satisfaction ( $r=.61, p<.001$ ), and burn out ( $r=-.57, p<.001$ ). The factors influencing professional self-concept were compassion satisfaction ( $\beta=.46, p<.001$ ), burn out ( $\beta=-.27, p<.001$ ), and education level ( $\beta=.14, p=.014$ ). The explanatory power of this model was 46.5%. **Conclusion :** The results suggest that the influencing factors found in this study should be considered when planning nursing intervention programs for improving the professional self-concept of ICU nurses.

**Key words :** Intensive care units, Nurses, Quality of life, Self-concept, Burnout

---

투고일 : 2018. 12. 29 1차 수정일 : 2019. 1. 29 2차 수정일 : 2019. 2. 13 3차 수정일 : 2019. 2. 23 4차 수정일 : 2019. 3. 29  
게재확정일 : 2019. 4. 16

주요어 : 중환자실, 간호사, 삶의 질, 자아개념, 소진

\* 이 논문은 제1저자 홍진영의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임

Address reprint requests to : Sohn, Sue Kyung

College of Nursing, Kosin University, 262, Kamcheon-ro, Seo-gu, Busan 49267, Korea

Tel : 82-51-990-6454, Fax : 82-51-990-3031, E-mail : sue@kosin.ac.kr

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성

중환자실은 고도의 지식과 기술을 갖춘 전문 인력이 위중한 상태의 환자에게 복잡한 환자 감시 기구와 의료 기기를 사용하여 집중치료를 시행하는 곳이다. 중환자실 간호사들은 환자 옆에 상주하며 밀접한 돌봄을 제공하므로 그 역할은 전문성이 있어야 하며 매우 중요하다(Park, Son, Park, Baek, & Kim, 2016). 의료 기술이 발달하고 의료 서비스에 대한 소비자의 욕구 또한 높아지게 되면서 간호 전문화에 대한 시대적 요청이 대두되었다(Lee, Lee, Kim, & Lee, 2017). 이와 관련하여 우리나라에서는 2000년부터 전문 간호사 제도가 도입되었고, 그 중 중환자 전문 간호 영역이 포함되었다(Korea employment information service, 2017). 즉, 중환자실이 중환자 전문 간호 교육과정을 통해 특수한 지식과 기술을 습득한 상급실무를 수행하는 간호 전문 영역으로 인정받게 되었다는 의미이다.

상급 종합병원은 중증질환자에게 난이도 높은 의료 행위를 하는 종합병원으로 지정된 곳으로(National legal information center, 2017), 특히 그 곳의 중환자실은 고난도의 중증환자들이 집중적으로 모여 있는 곳이다. 그러므로 상급종합병원 중환자실에서 근무하는 간호사는 중증도 높은 질환에 대한 최신 지견을 습득해야 하는 지적 부담감, 환자의 상태가 급격히 변할 수 있는 긴박한 상황 속에서 신속하고 정확한 의사결정, 첨단 특수 장비의 관리 및 활용, 보호자나 의료인과 협력적인 관계 유지 등 다양한 역할이 요구되므로 높은 스트레스를 경험하게 된다(Jin & Lee, 2015).

중환자실 간호사의 업무는 기본 간호부터 특수 간호에까지 그 범위가 포괄적이다. 또한 중환자실 간호사들은 일반 병동에서 환자를 돌보는 간호사보다 담당환자의 간호 전반을 담당하므로 보다 높은 전문직 자율성과 책임감 또한 필요하다(Lee & Kim, 2017). 더하여 상급종합병원 중환자실의 간호사들에게는 고도로 숙련된 특수 간호업무의 비중이 점차 확대되고 있으므로 더욱 높은 부담감을 가지게 된다. 그러므로 전문 직업인이 효율적으로 직무를 수행하기 위해서 자신의 직업에 대한 확고한 신념이자 태도인 전문직 자아개념을 긍정적으로 확립하는 것은 필수적이다(Yoon, 2012).

간호사의 전문직 자아개념은 자신과 자신이 수행하는 일에 대한 신념과 견해를 말하는 것으로(Arthur, 1992), 실무와 교육 과정에서 긍정적으로 향상되며, 공식적인 학교 교육기간 뿐만 아니라 직장 생활을 통해 계속해서 형성할 수 있다(Yeom & Jeon, 2013). 전문직 자아개념이 높은 간호사는 자존감과 자신감이 향상되어 간호 수행 능력이 효율적이게 되어 양질의 간호를 제공하게 되며, 전문직 성장에도 크게 이바지하게 된다(Lee et al., 2017). 그러므로 중환자실 간호사와 같은 전문 직업인이 효과적으로 업무를 수행하기 위해서는 자신의 직업에 대해 긍정적으로 인식하고, 간호에 대한 가치관 및 전문성에 대한 올바른 태도인 내적 자원으로서의 전문직 자아개념을 확고히 정립하는 것은 매우 중요하다(Je, Son, & Kim, 2017).

간호사의 전문직 자아개념과 관련된 국내 선행연구로는 직무만족과 직무스트레스(Lee et al., 2017), 대인관계문제와 감정노동(Yeom, 2017), 소진과 우울(Yeom & Jeon, 2013), 자기효능감(Yoon, 2012) 등 개별 변수들에 대한 영향을 파악한 연구가 대부분이었고, 특히 중환자실 간호사를 대상으로 한 연구는 부족한 실정이다. 또한 Arthur와 Randle (2007)은 전문직 자아개념이 개인이 속한 사회에서 그 속의 문화와 규범의 영향을 받는다고 하였으므로 중환자실 간호사의 근무 환경을 확인하고 이와 관련된 심리적 변수와의 관계를 확인하는 것도 필요하다고 생각한다. 따라서 중환자실 간호사의 전문직 자아개념의 정도 및 영향요인을 파악하여 중환자실 간호사가 자신의 직업에 대해 바른 가치관과 태도를 확립하는 것은 효율적 업무수행과 간호 인력관리를 위한 주요한 과제라 할 수 있다.

한편, 간호사의 삶의 질은 환자 간호에 직접적인 영향을 미치므로 매우 중요하게 여겨진다(Bea & Lee, 2015). 간호사가 삶의 의미와 목적, 가치를 인식하는 것은 그들의 삶의 질에 큰 영향을 미치며(Bea & Sung, 2016). 간호제공자인 간호사 또한 전인적 존재로서 건전한 개인 생활과 건강상태를 유지해야한다(Choi, Tea, Heo, & Kim, 2016). 전문직 삶의 질이란 타인에게 도움을 주는 전문직업인들이 지각하는 일과 관련된 감정의 질로, 전문직 삶의 질은 긍정적인 경험인 공감만족, 부정적인 경험인 소진과 이차 외상성 스트레스로 구성된다(Stamm, 2010). 공감만족은 대상자를 돕는 과정에서 정서적 만족감을 경험하는 것으로 직업적

만족감 그 이상의 긍정적 느낌으로(Kim et al., 2010), 남을 돕는 능력을 가졌다는 것에서 오는 즐거운 감정이자, 일을 계속 해 나가는 힘의 원천이 된다(Stamm, 2002). 소진은 과도한 일로 인해 감정적, 신체적, 정서적으로 서서히 에너지가 고갈되는 상태로 소진의 예방과 적절한 조치는 개인과 조직을 위해 필수적이다(Stamm, 2010). 이차 외상성 스트레스는 대상자의 고통에 대한 감정적입의 결과로 돌봄 제공자의 삶과 대상자를 돌보는 일을 분리하는데 어려움을 겪는 것으로(Stamm, 2002). 특히, 외상 사건에 노출된 환자를 돌보는 중환자실 간호사에 대한 다양한 연구가 필요한 것으로 생각된다.

간호사의 전문직 삶의 질과 관련된 국내 선행 연구를 살펴보면 직무 스트레스(Lee & Yom, 2013), 사회적 지지(Yeom & Kim, 2012) 등이 있었으며, 중환자실 간호사를 대상으로 한 연구는 부족한 실정이다. 동일한 도구를 사용한 국외 선행연구로 호스피스 간호사를 대상으로 한 Slocum-Gori, Hemsworth, Chan, Carson과 Kazanjian (2013)의 연구, 응급실 간호사를 대상으로 한 Hunsaker, Chen, Maughan과 Heaston (2015)의 연구 모두 공감만족이 높을수록 낮은 소진이 나타난다고 하였다. 또한 Young, Derr, Cicchillo와 Bressler (2011)는 심혈관 중환자실 간호사는 공감만족 정도가 높고 소진과 이차 외상성 스트레스 정도는 낮다고 하였다. 특히, 중환자실 간호사들은 생사의 갈림길에 있는 중증도가 높은 환자들을 간호하면서, 여러 가지 위기상황을 다루며, 많은 죽음을 목도하기도 하는 현장에서 근무하므로 공감만족, 소진, 이차 외상성 스트레스로 구성되는 전문직 삶의 질에 대한 평가가 더욱 필요하다고 본다. 전문직 삶의 질의 하위요소들인 공감만족과 소진, 이차 외상성 스트레스는 전문직 간호사가 가져야 할 자신감, 의사소통능력과 융통성 등에 영향을 미칠 수 있으므로, 즉 간호사가 자신이 수행하는 일에 대한 신념과 견해를 구성하는 전문직 자아개념에 영향을 미칠 수 있다고 볼 수 있다.

이에 본 연구는 질병의 중증도가 높고 고도의 전문성을 가진 특수 업무를 수행하는 중환자실 간호사를 대상으로 전문직 삶의 질의 구성 요소인 공감만족, 소진, 이차 외상성 스트레스와 전문직 자아개념의 정도를 파악하고 변수 간의 관계와 이들 변수가 전문직 자아개념에 미치는 영향요인을 규명함으로써 중환자실 간호사의 전

문직 자아개념에 대한 기초자료와 더불어 이를 향상시킬 수 있는 간호전략을 고안하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구 목적

본 연구의 목적은 중환자실 간호사를 대상으로 전문직 삶의 질과 전문직 자아개념 정도와 이들의 관계를 알아보고, 전문직 자아개념에 미치는 영향요인을 규명하고자 함이다. 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 전문직 삶의 질 정도와 전문직 자아개념 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 전문직 삶의 질과 전문직 자아개념 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 전문직 자아개념에 미치는 영향요인을 확인한다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 상급종합병원 중환자실에 근무하는 간호사를 대상으로 전문직 삶의 질(공감만족, 소진, 이차 외상성 스트레스)과 전문직 자아개념 정도와 이들의 관계를 파악하고 중환자실 간호사의 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위한 서술적 조사 연구이다.

### 2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 B광역시 소재 3곳, U광역시 소재 1곳의 상급종합 병원에 근무하는 중환자실 간호사로 편의 추출하였다. 연구에 필요한 대상자 수는 G\* Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 회귀분석에 필요한 표본 크기를 구한 결과 유의 수준  $\alpha$ 는 .05, 효과 크기는 .15, 검정력 .95, 예측변수 9개를 기준으로 했을 때 최소 표본수가 166명으로 확인되었으며 본 연구의 대상자 206명은 표본수를 충족하였다.

본 연구대상자의 선정기준은 1) 질병 중증도가 높은 환자들이 이용하는 상급종합병원 중환자실에 근무한 지 6개월 이상이 경과된 간호사, 2) 연구의 목적과 방법을 이해하고 연구에 참여하기를 동의한 간호사였다.

### 3. 연구 도구

본 연구의 측정도구들은 이메일을 통하여 원도구 개발자와 도구 수정자로부터 승인을 받았다.

#### 1) 전문직 삶의 질

전문직 삶의 질의 측정을 위해 Stamm (2010)이 제작한 전문직 삶의 질 홈페이지에 공개된 Professional Quality of Life Scale: Compassion Satisfaction/Fatigue Subscale Version 5 도구의 한국어 번역판을 사용하여 측정하였다. 이 도구는 공감만족, 소진, 이차 외상성 스트레스 각 개념마다 10개 문항씩 총 30개의 문항으로 이루어져 있으며, 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 배점되며 각 하위개념 별 총 점수 범위는 최저 10점, 최고 50점이다. 점수가 높을수록 공감만족, 소진, 이차 외상성 스트레스 정도가 높음을 의미한다. 세 개념은 점수를 합하여 하나의 점수로 나타내지 않고 각각 독립적으로 평가한다. 이 도구의 신뢰도는 공감만족은 개발 당시 Cronbach's  $\alpha = .88$ 이었고, 본 연구에서는 .86, 소진은 개발 당시 Cronbach's  $\alpha = .75$ 이었고, 본 연구에서는 .75, 이차 외상성 스트레스는 개발 당시 Cronbach's  $\alpha = .81$  이었고, 본 연구에서는 .74이었다.

#### 2) 전문직 자아개념

Arthur (1992)가 개발한 간호 전문직 자아개념 측정 도구를 Jung (2007)이 중환자실 간호사를 대상으로 수정, 보완한 도구를 Yoon (2012)이 재수정한 도구를 사용하였다. 총 26개의 문항으로 만족감, 의사소통, 전문적 실무의 3개 하위 영역으로 구성되어있다. 본 도구는 Likert 4점 척도로, 각 문항은 전문직 자아개념 정도에 따라 '그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 4점까지 점수를 배점하였으며, 이 중 부정적으로 질문하고 있는 문항은 점수는 역으로 환산하였다. 총 점수 범위는 최

저 26점, 최고 104점이며, 측정된 점수가 높을수록 전문직 자아개념 정도가 높음을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 개발 당시는 Cronbach's  $\alpha = .85$ 이었고, Jung (2007)이 수정 보완한 연구에서는 .89, Yoon (2012)이 재수정한 연구는 .85, 본 연구에서는 .83이었다.

### 4. 자료수집 절차 및 윤리적 고려

본 연구는 K대학교의 기관생명윤리위원회(Institutional Review Board)의 승인을 받아 진행되었으며(승인번호: 1040549-140623-SB-0029-01), 자료수집 기간은 2014년 7월 1일부터 8월 15일까지로 자료수집에 앞서 해당 병원 간호부를 방문하여 연구의 목적과 방법을 설명하고 협조를 받았으며 대상자의 윤리적 측면을 고려하여 자료 수집 시 대상자에게 연구의 배경, 연구 목적 및 방법에 대한 설명을 기재하여 자발적인 연구 참여에 동의를 한 경우 체크표를 하고 설문지에 응하도록 하였다. 연구 대상자에게 원하는 경우는 언제라도 철회가 가능하며 수집된 자료는 연구의 목적으로만 사용되어질 것과 수집된 자료는 익명으로 처리된다는 내용을 포함하는 동의서를 첨부하여 서면으로 받은 후 설문지와 함께 회수용 봉투에 넣어 일괄 회수 하였다. 총 220부의 설문지를 배부하여 211부가 회수되었고 그 중 응답이 불충분한 5부를 제외한 206부를 최종 분석에 이용하였다.

### 5. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS 18.0 프로그램을 이용하여 아래와 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 실수, 백분율, 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 2) 대상자의 전문직 자아개념과 전문직 삶의 질은 최소값, 최대값, 평균, 평균평점과 표준편차로 산출하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념과 전문직 삶의 질의 차이는 t-test, ANOVA와 Scheffe's test로 분석하였다.
- 4) 대상자의 전문직 자아개념과 전문직 삶의 질의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients 로 분석하였다.

5) 대상자의 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인은 다중회귀분석(multiple regression analysis)으로 분석하였다.

결혼 상태는 '미혼'이 72.3%, 최종 학력은 '대졸'이 60.7%로 가장 많았다. 현재 건강 상태는 '보통'이 56.3%로 가장 많았고, 총 근무 연수는 '4년 미만'이 38.3%, 부서 근무 연수 또한 '4년 미만'이 49.5%로 가장 많았으며, 직위는 '간호사'가 89.8%, 근무 형태는 '3교대' 93.7%, 간호직에 대한 태도는 '보장된 직업'이 39.8%, 부서에 대한 만족도는 '만족'이 49%로 가장 많았다. 최근 한달 동안 신체적, 정신적, 정서적 자기 외상 경험은 '없다'가 92.7%, '있다'가 7.3%, 타인의 충격적인 신체적, 정신적, 정서적 외상 경험 목적은 '없다'가 73.3%, '있다'가 26.7% 순이었다(Table 1).

### III. 연구 결과

#### 1. 대상자의 일반적 특성

평균 연령은 29.49±5.56세로, 25세-29세가 35%로 많았고, 성별은 여자 92.7%, 남자 7.3% 순이었으며,

Table 1. General Characteristics of Study Subjects

(N=206)

Characteristics	Categories	n(%)	M±SD
Age (yr)	≤ 24	61(29.6)	29.49±5.56
	25-29	74(35.0)	
	30-34	47(22.8)	
	≥ 35	26(12.6)	
Gender	Male	15(7.3)	
	Female	191(92.7)	
Marital status	Unmarried	149(72.3)	
	Married	57(27.7)	
Educational level	College	57(27.7)	
	University	125(60.7)	
	Master and over	24(11.7)	
Health status	Unhealthy	22(10.7)	
	Moderate	116(56.3)	
	Healthy	68(33.0)	
Total clinical career (yr)	< 4	79(38.3)	
	4-7	62(30.1)	
	≥ 8	65(31.6)	
Clinical career of department (yr)	< 4	102(49.5)	
	4-7	73(35.4)	
	≥ 8	31(15.0)	
Position	Nurse	185(89.8)	
	Charge nurse	10(4.9)	
	Head nurse	11(5.3)	
Shift	Yes	193(93.7)	
	No	13(6.3)	

Characteristics	Categories	n(%)	M±SD
Attitude of clinical nurses	Ideal profession	28(13.6)	
	Secure job	82(39.8)	
	Temporary job	31(15.0)	
	Change job	65(31.6)	
Department satisfaction	Satisfied	101(49.0)	
	Moderate	90(43.7)	
	Dissatisfied	15(7.3)	
Self traumatic event	Yes	15(7.3)	
	No	191(92.7)	
Others traumatic event	Yes	55(26.7)	
	No	151(73.3)	
Income (10,000 won)	< 3000	34(16.5)	
	3000-3999	96(46.6)	
	4000-4999	49(23.8)	
	≥ 5000	27(13.1)	

## 2. 전문직 삶의 질(공감만족, 소진, 이차 외상성 스트레스)과 전문직 자아개념 정도

전문직 삶의 질의 공감만족 정도는 평균평점 3.32±0.45(척도범위 1-5점)이고, 소진 정도는 평균평점 2.74±0.44(척도범위 1-5점), 이차 외상성 스트레스 정도는 평균평점 2.61±0.42(척도범위 1-5점)이며, 전문직 자아개념 정도는 평균평점 2.63±0.26(척도범위 1-4점)이었다(Table 2).

## 3. 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념의 차이

일반적 특성에 따른 전문직 자아개념은 연령(F=5.61,  $p=.001$ ), 결혼 상태( $t=2.31$ ,  $p=.022$ ), 최종 학력(F=

7.60,  $p=.001$ ), 건강 상태(F=8.74,  $p<.001$ ), 총 근무 연수(F=7.38,  $p=.001$ ), 부서 근무 연수(F=3.42,  $p=.034$ ), 연봉(F=2.89,  $p=.036$ ), 간호직에 대한 태도(F=10.03,  $p<.001$ ), 부서 만족도(F=6.07,  $p=.003$ )에 따라서 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과 '35세 이상'인 군이 '25세 미만'인 군보다, '대학원 석사 이상'인 군이 '대졸'이거나 '전문대졸'인 군보다, '건강' 군이 '불건강', '보통' 군보다 높았다. 총 근무 연수는 '4년이상 8년미만', '8년이상'인 군이 '4년미만'인 군보다, 간호직에 대한 태도는 '이상적 전문직'과 '보장된 직업'이 '잠정적 직업', '기회 나면 떠남'보다, 부서 만족도는 '만족'인 군이 '보통'인 군보다 전문직 자아개념이 높았다. 그러나 부서 근무 연수와 연봉은 사후 검정 결과 유의한 차이가 없었다(Table 3).

Table 2. The Degree of Professional Self Concept, Professional Quality of Life

(N=206)

Variable	Item	M±SD	Min-Max	Item M±SD
Professional self concept	26	69.62±6.76	48-86	2.63±0.26
Professional quality of life				
Compassion satisfaction	10	33.22±4.55	16-48	3.32±0.45
Burn out	10	27.43±4.40	15-41	2.74±0.44
Secondary traumatic stress	10	26.16±4.29	13-36	2.61±0.42

Table 3. The Degree of Professional Self Concept according to General Characteristics

(N=206)

Variable	Categories	M±SD	t or F	p	Scheffe
Age (yrs)	≤ 24 <sup>a</sup>	66.44±6.24	5.61	.001	a<d
	25-29 <sup>b</sup>	69.11±6.14			
	30-34 <sup>c</sup>	68.48±7.65			
	≥ 35 <sup>d</sup>	72.61±6.19			
Gender	Male	66.66±8.26	-1.16	.246	
	Female	68.77±6.63			
Marital status	Married	70.36±5.18	2.31	.022	
	Unmarried	67.95±6.88			
Educational level	College <sup>a</sup>	67.66±7.22	7.60	.001	a,b<c
	University <sup>b</sup>	68.12±6.18			
	Master <sup>c</sup>	73.50±6.82			
Health status	Unhealthy <sup>a</sup>	65.59±6.61	8.74	<.001	a,b<c
	Moderate <sup>b</sup>	67.69±6.52			
	Healthy <sup>c</sup>	71.17±6.50			
Total clinical career (yr)	< 4	66.41±6.64	7.38	.001	a<b,c
	4-7	69.64±6.13			
	≥ 8	70.32±6.86			
Clinical career of department (yr)	< 4	67.42±7.04	3.42	.034	
	4-7	69.51±6.24			
	≥ 8	70.33±6.48			
Position	Nurse	68.34±6.76	2.18	.115	
	Charge nurse	69.40±7.32			
	Head nurse	72.63±5.44			
Shift	Yes	68.39±6.84	-1.87	.063	
	No	72.00±4.45			
Attitude of clinical nurses	Ideal profession <sup>a</sup>	71.03±7.30	10.03	<.001	a,b>c,d
	Secure job <sup>b</sup>	70.84±6.62			
	Temporary job <sup>c</sup>	66.19±5.24			
	Change job <sup>d</sup>	65.93±6.06			
Department satisfaction	Satisfied <sup>a</sup>	70.24±6.64	6.07	.003	a>b
	Moderate <sup>b</sup>	67.15±6.78			
	Dissatisfied <sup>c</sup>	66.46±4.96			
Self traumatic event	Yes	70.40±6.35	1.05	.292	
	No	68.48±6.79			
Others traumatic event	Yes	69.78±6.90	1.48	.138	
	No	68.19±6.69			
Income (10,000won)	< 3000	67.02±6.80	2.89	.036	
	3000-3999	67.90±6.27			
	4000-4999	69.61±7.29			
	≥ 5000	71.37±6.74			

Table 4. Correlations among Study Variables

(N=206)

Variables	Compassion satisfaction r( <i>p</i> )	Burn out r( <i>p</i> )	Secondary traumatic stress r( <i>p</i> )	Professional self concept r( <i>p</i> )
Compassion satisfaction	1	-.60 ( <i>&lt;.001</i> )	.05 (.507)	.61 ( <i>&lt;.001</i> )
Burn out		1	.30 ( <i>&lt;.001</i> )	-.57 ( <i>&lt;.001</i> )
Secondary traumatic stress			1	-.12 (.064)
Professional self concept				1

#### 4. 대상자의 전문직 삶의 질(공감만족, 소진, 이차 외상성 스트레스)과 전문직 자아개념의 상관관계

공감만족과 전문직 자아개념은 양의 상관관계( $r=.61, p<.001$ ), 소진과 전문직 자아개념은 음의 상관관계( $r=-.57, p<.001$ )가 있었으며, 공감만족과 소진은 음의 상관관계( $r=-.60, p<.001$ ), 소진과 이차 외상성 스트레스는 양의 상관관계( $r=.30, p<.001$ )가 있었다(Table 4).

#### 5. 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인

대상자의 전문직 자아개념을 종속변수로 하고 전문직 자아개념과 상관관계가 있는 전문직 삶의 질의 공감만족, 소진과 일반적 특성 중 전문직 자아개념에 유의한 차이를 보인 변수를 독립변수로 반영하여 다중회귀분석을 실시하였다. 그 중 범주형 변수인 연령(35세 이상 1, 기타 0), 결혼상태(기혼 1, 미혼 0), 최종학력(대학원석사이상 1, 기타 0), 건강상태(건강 1, 기타 0), 총 근무연수(8년이상 1, 기타 0), 간호직에 대한 태도(이상적 전문직 1, 기타 0), 부서만족도(만족 1, 기타 0)는 가변수 처리하여 분석하였다. 독립변수들 간 다중공선성을 확인한 결과, 공차한계 값이 0.52~0.93의 범위로 .10 이상이었고, 분산팽창인자(variation inflation factor, VIF) 값은 1.06~1.89로 10 이하로 나타나 다중공선성의 문제는 없었다. 또한 잔차의 독립성 검증을 위해 Durbin Watson 값을 구한 결과, 1.64으로 나타나 자기 상관이 없는 것으로 확인되었다.

분석 결과 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인은 전문직 삶의 질의 공감만족( $\beta=.46, p<.001$ ), 소진( $\beta=$

$-.27, p<.001$ ), 일반적 특성 중 최종학력( $\beta=.14, p=.014$ )이었다. 즉, 공감만족이 높을수록, 소진이 낮을수록, 최종학력에서 대학원석사 이상 일수록 전문직 자아개념이 높아진다고 할 수 있다. 이들 변수의 전문직 자아개념에 대한 설명력은 46.5%였다( $F=20.54, p<.001, Adj R^2=.46$ )(Table 5).

### V. 논 의

본 연구는 중환자실 간호사의 전문직 삶의 질과 전문직 자아개념 정도를 파악하고 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인을 규명하고자 시도하였다.

중환자실 간호사의 전문직 삶의 질의 공감만족 정도는 평균  $33.22 \pm 4.55$ (도구범위 10-50점), 평균점정  $3.32 \pm 0.45$ (척도범위 1-5점)로, 동일한 도구를 사용하여 임상 간호사를 대상으로 Lee와 Yom (2013)의 연구에서 평균  $32.80 \pm 4.90$ , 중환자실 간호사를 대상으로 한 Kim 등(2017)의 연구에서 평균  $30.99 \pm 5.12$ 로 유사하였다. 또한 Tara, Susan, Megan와 Gail (2015)은 공감만족이 간호 조직 내의 안정된 지도력과 관계있다고 하였는데, 중환자실 간호사들이 상급 관리자와 동료들의 지지적 분위기와 돌봄 안에서 업무 중 경험한 자신의 심리적인 변화 및 적응과정과 공감만족 사례를 소통하게 하는 것이 필요하다고 생각한다. 즉, 중환자실 내의 간호지도자는 물론 동료들과 함께 공감만족을 향상시킬 수 있는 사례를 공유함으로써 조직 내에서 상호치유적인 관계와 분위기를 형성한다면 고된 업무와 스트레스 가운데서도 이를 감당할 수 있는 정서 심리적



Table 5. Factors Influencing on Professional Self Concept

(N=206)

Variables	B	S.E	$\beta$	t	$\rho$	Adj R <sup>2</sup>	F	$\rho$
Content	57.05	5.51		10.33	<.001			
Age (yr) <sup>*</sup> - $\geq 35$	2.53	1.32	.12	1.91	.057			
Marital status <sup>†</sup> - Married	.574	.87	.03	.65	.511			
Educational level <sup>‡</sup> - Master and over	3.07	1.23	.14	2.48	.014			
Health status <sup>§</sup> - Healthy	-.18	.84	-.01	-.21	.827	.46	20.54	<.001
Total clinical career (yr) <sup>**</sup>	-.36	1.02	-.02	-.35	.724			
Attitude of clinical nurses <sup>††</sup> - Ideal profession	.43	1.04	.02	.41	.676			
Department satisfaction <sup>‡‡</sup> - Satisfied	-.79	.82	-.05	-.96	.336			
Compassion satisfaction	.68	.10	.46	6.83	<.001			
Burn out	-.42	.10	-.27	-3.93	<.001			

\* Dummy variables (reference) Age:  $\leq 24$ , 25-29, 30-34

† Marital status: Unmarried

‡ Educational level: College &amp; University

§ Health status: Moderate &amp; Unhealthy

\*\* Total clinical career: &lt; 4, 4-7

†† Attitude of clinical nurses: Secure job, Temporary job, Change job

‡‡ Department satisfaction: Moderate &amp; Dissatisfied

내적 힘을 향상시킬 수 있어 전문직 삶의 질이 개선 될 수 있을 것으로 본다. 그러므로 중환자실 간호단위의 지도자는 물론 간호사들을 대상으로 이러한 공감만족을 향상시킬 수 있는 간호중재프로그램이 개발되고 시행할 필요가 있다.

중환자실 간호사의 전문직 삶의 질의 소진 정도는 평균  $27.43 \pm 4.40$ (도구범위 10-50점), 평균평점  $2.74 \pm 0.44$ (척도범위 1-5점)이었다. 중환자실 간호사들의 소진이 중간 정도인 것은 이미 소진에 노출되어 있으며 언제든지 심화될 가능성을 가진 잠재적 위험군이기에 중요하다. 동일한 도구를 사용하여 Hooper, Craig, Janvrin, Wetsel과 Reimels (2010)의 연구에서 응급실, 중양병동, 신장병동, 중환자실 간호사의 소진 정도를 비교 하였는데 이때 중환자실 간호사의 소진 정도가 가장 높다고 하였다. 국내에서는 중환자실 간호사를 대상으로 한 Kim 등(2017)의 연구에서 평균  $30.15 \pm 4.32$ , 임상 간호사를 대상으로 한 Lee와 Yom (2013)의 연구는 평균  $31.10 \pm 5.50$ 으로 본 연구 결과가 더 낮았다. 이러한

결과의 차이는 같은 상급 종합병원이지만 지역적인 차이에서 오는 업무 환경과 환자의 중증도에 의한 것이라 생각된다. 또한 소진에 영향을 미치는 요인은 결혼여부, 인지된 건강상태, 부서 만족도, 공감만족 등 다양한 요인이 복합적인 영향을 미치는 것으로 나타나(Kim et al., 2017) 이를 확인하는 반복 연구가 필요하다. 간호 제공자의 건강 상태는 업무 수행과 밀접한 연관성이 있으므로 중환자실 간호사의 건강관리에 대해 관심을 가지고 이를 지지하는 환경을 제공하고 동료 간 서로 이해하고 배려하는 분위기를 조성하여 근무 부서에 대한 만족도를 높여 소진을 감소하는 것이 필요하다고 생각된다.

중환자실 간호사의 전문직 삶의 질의 이차 외상성 스트레스 정도는 평균  $26.16 \pm 4.29$ (도구범위 10-50점), 평균평점  $2.61 \pm 0.42$ (척도범위 1-5점)이었다. 같은 도구로 연구한 중환자실 간호사를 대상으로 한 Kim 등(2017)은 평균  $27.14 \pm 4.77$ , 임상 간호사를 대상으로 한 Lee와 Yom (2013)의 연구는 평균  $26.80 \pm 4.60$ 로

유사하였다. 그러나 응급실 간호사를 대상으로 한 Jang과 Kim (2014)의 연구에서는  $30.72 \pm 5.21$ 로 본 연구 결과가 낮았다. 이러한 차이는 응급실 간호사가 다른 부서와 달리 사고현장에서 바로 의료 현장으로 이송되는 외상 사건 경험이 많고, 즉각적인 처치가 필요한 환자들을 대면하기 때문이라 생각된다. 또한 Flarity, Gentry와 Mesnikoff (2013)는 공감피로를 예방하고 치료하는 교육프로그램이 응급실 간호사의 소진과 이차 외상성 스트레스를 감소하는데 효과적임을 확인하였다. 그러므로 소진과 마찬가지로 중간 정도의 이차 외상성 스트레스 또한 잠재적 위험군이므로, 중환자실 간호사에게 일과 환경에 대한 자가 평가와 상담 및 효과적인 대처 방법을 교육하여 이차 외상성 스트레스를 예방하거나 긍정적 변화를 모색하는 것이 필요하다.

중환자실 간호사의 전문직 자아개념 정도는 평균점  $2.63 \pm 0.26$ (척도범위 1-4점)이고, 동일한 도구를 사용하여 중환자실 간호사를 대상으로 한 Yoon (2012)은 평균점  $2.66 \pm 0.27$ 로 본 연구 결과와 유사하였다. 그러나 임상 간호사를 대상으로 한 Lee 등(2017)은  $2.59 \pm 0.25$ , Yeom (2017)의 연구에서는  $2.54 \pm 0.34$ 로 선행연구마다 차이가 있었다. 이러한 차이는 병원규모와 환경의 차이에서 나타날 수 있는 간호사의 업무 자율성 및 독자적인 간호영역 정도와 관련이 있는 것으로 생각되며 타당도를 검증하는 반복 연구가 필요하다. 전문직 자아개념은 간호사 스스로 전문직에 대한 긍정적 인식과 태도를 바탕으로 간호 업무 수행 시 자율성을 발휘할 때 전문성이 높아진다고 볼 수 있으므로 전문직 발전을 위한 교육의 기회를 제공함은 물론 자기 성장과 발전을 위한 동기 부여와 이를 격려하고 지지하는 방안을 마련해야 할 것이다.

일반적 특성에 따른 전문직 자아개념은 연령이 35세 이상인 군이 25세 미만인 군보다, 결혼 상태에서 기혼이 미혼보다, 최종 학력이 대학원 석사 이상인 경우가 전문대졸보다, 총 근무 연수가 8년이상인 군이 4년 미만인 군보다, 간호직에 대한 태도에서 '이상적 전문직'으로 인식한 경우 유의한 차이를 보였다. 즉, 연령, 경력과 학력이 높은 간호사들은 업무수행에 필요한 지식과 능력을 충분히 발휘하고 유연하게 대처할 수 있어 자신과 자신이 수행하는 일에 대한 안정감 있는 신념과 견해를 가지고 있음을 보여준 결과라 할 수 있다. 이는 Yeom과 Jeon (2013), Yeom (2017)의 연구에서 전문

직 자아개념은 지속적인 직업 활동과 교육으로 향상될 수 있다고 하였는데 그와 일치하는 경향으로 볼 수 있다. 그러므로 중환자실 간호사의 전문직 자아개념을 높이기 위해서는 간호사들에게 배움의 기회를 제공하여 의료 현장에서 요구되는 역량 및 실무능력을 강화시킬 수 있는 기회를 제공하는 것이 필요하다. 또한 대부분이 여성으로 구성된 간호사들의 높은 퇴직률은 이러한 전문직 자아개념의 형성 및 전문성의 향상에 저해가 되는 심각한 문제이며 이것은 우리 사회의 문제이기도 하다. 유능한 경력 간호사의 근속을 위해서는 결혼 및 육아를 지원하는 개인적 복지개선은 물론 조기퇴사 및 이직을 방지하는 인력 관리 정책 개발과 지원 체계가 마련되어야 할 것이다.

연구대상자의 전문직 자아개념은 전문직 삶의 질의 공감만족과 양의 상관관계가 있었고 소진과는 음의 상관관계가 있었다. 즉, 중환자실 간호사가 자기 헌신과 사명감을 가지고 환자를 돌볼 때 공감만족을 경험하게 되고, 이런 긍정적인 정서가 전문직 자아개념을 높인다고 생각된다. 또한, 공감만족과 소진은 음의 상관관계를 보여 Jang과 Kim (2014), Kim 등(2017)의 연구 결과와 일치한다. 이는 공감만족이 불안정하고 극한 스트레스 상황 속에서 균형을 유지하게 하는 힘이 되고, 소진을 줄이는 완화 요인으로 작용하는 것으로 공감만족 강화 및 소진과 이차 외상성 스트레스의 예방, 감소를 위한 지속적 관리 방안이 필요하다.

연구대상자의 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인은 전문직 삶의 질의 공감만족, 소진, 최종학력이며, 변수들의 설명력은 46.5%이다. 특히 전문직 삶의 질의 공감만족은 중환자실 간호사의 전문직 자아개념에 영향을 주는 가장 중요한 요인이었다. 공감만족이 전문직 자아개념에 미치는 영향에 대한 연구가 거의 없어 비교 논의 하기는 어려우나 이 결과는 중환자실 간호사들이 중증환자들을 간호하는 과정에서 의미와 보람을 통한 정서적 만족감을 경험할 때 자신이 남을 도울 수 있는 능력을 가졌다는 기쁜 마음을 느낄 수 있는데, 이를 통하여 일반적인 직업적 만족감을 뛰어넘는 일을 할 수 있는 힘의 원천을 제공하여 전문직 자아개념에 긍정적인 영향을 주는 것으로 볼 수 있다. 특히, 중환자실 간호사가 대상자에게 고도의 간호기술에 더하여 인간에 대한 깊은 이해와 사랑을 근간으로 한 전인 간호를 제

공할 때 정서적 만족감과 보람을 더욱 잘 경험할 수 있으므로 인간의 전인성에 대한 깊은 이해를 위해 지속적인 노력이 필요하다고 생각한다. 또한 공감만족은 간호사가 임상에서 만나는 환자와의 관계 뿐 아니라 동료와 협력 관계 속에서, 조직 및 사회 공헌에 기여함을 통해 행복감을 느낄 때에도 경험하게 된다. Angela, Sean, Early, Mahrer와 Jeffrey (2014)는 간호사의 조직몰입은 공감만족을 향상시키고 조직의 응집력은 스트레스에 노출되어 공감피로와 소진이 증가된 간호사의 보호요인으로 작용한다고 하였다. 따라서 중환자실 간호사의 공감만족을 높이기 위하여 우선 조직 내에서 상호지지적인 분위기를 고양하여 개인의 성장과 성취를 인정하고 격려하는 환경과 분위기를 조성하는 것이 필요하겠다. 더불어, 간호사 개인의 노력도 요구되는데 즉, 동료를 배려하고 존중하는 태도를 바탕으로 협력적 관계에서 일할 수 있는 대인관계 기술을 발전시켜 환자와의 관계 뿐만 아니라 동료 사이에서도 공감만족을 향상시킬 수 있도록 노력해야 할 것이다. 그리고 전문직 삶의 질의 소진 또한 전문직 자아개념에 영향을 주는 요인으로 확인되었는데, 선행연구에서 연구도구는 다르지만 Yeom과 Jeon (2013)이 업무 소진이 높을수록 전문직 자아개념이 낮다고 한 것과 맥락을 같이하는 결과이다. 이는 중환자실 간호사가 신체적, 정신적 고갈 상태인 소진에 이르게 되면 자신과 업무에 대해서 부정적으로 평가하게 되고 자신의 능력을 최대한으로 발휘할 수 없게 되므로 전문직 자아개념이 부정적으로 감소하게 되는 것으로 생각된다. 그러므로 중환자실 간호사의 소진을 감소시키기 위해서는 과도한 업무 부담을 줄여 적절한 업무를 수행하도록 배려하고 협력적이고 지지적인 업무 분위기를 조성하는 것이 필요하다. 또한 무엇보다 중환자실 간호사의 소진을 예방하고 조기에 발견하기 위하여 정기적인 평가를 시행하여 휴식 및 적절한 심리적 간호 중재를 제공하는 것이 중요하다. 제 특성 중 최종 학력의 '대학원 석사 이상'이 전문직 자아개념에 영향을 미치는 변수로 확인되었는데, 이는 Lee 등(2017)과 Yeom (2017)의 연구 결과와 일치하였다. 즉, 중환자실 간호사의 교육 수준이 높을수록 전문지식이 축적되어 업무 수행 시 자신감 및 업무효율성이 증진될 수 있어 전문직 자아개념이 향상되는 것으로 생각된다. 이 결과는 중환자실 간호사에게 자기개발을 위한 격려와 지지를 통해 학위취득 등 계속 교육에 대한 동기부여를 하고

기회를 제공한다면 전문직 자아개념을 향상되어 간호사 개인의 발전은 물론 중환자 간호업무의 발전을 이룰 수 있을 것으로 생각한다.

이상의 논의를 종합해 보면 전문직 삶의 질의 공감만족, 소진과 전문직 자아개념은 의미 있는 관련성이 있었으며, 전문직 자아개념에 영향을 주는 주요 변수로는 전문직 삶의 질의 공감만족, 소진과 일반적 특성 중 최종 학력으로 확인되었다. 그러므로 중환자실 간호사의 전문직 자아개념을 향상시키기 위해서는 공감만족을 높이기 위한 간호사 개인과 조직의 노력이 필요하며, 소진을 낮추기 위하여 적절한 업무의 배정과 근무환경의 개선이 요구된다. 또한 중환자실 간호사의 계속 교육을 위한 지지적 환경, 동기부여, 기회제공은 전문직 자아개념의 향상 및 중환자 간호의 발전을 위하여 지원이 필요하다.

## VI. 결론 및 제언

본 연구는 중환자실 간호사의 전문직 삶의 질(공감만족, 소진, 이차 외상성 스트레스)과 전문직 자아개념 정도와 이들 변수간의 관계를 파악하고, 전문직 자아개념에 미치는 영향요인을 규명함으로써 전문직 삶의 질이라는 일에 대해 느끼는 주관적인 평가와 전문직 자아개념이라는 전문직업인이 지녀야 할 내적 자원의 관계와 영향요인을 확인한 연구라는 점에서 의의가 있다. 연구 결과 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인은 전문직 삶의 질의 공감만족, 소진, 최종학력으로 순으로 설명력은 총 46.5%였다. 이러한 결과를 바탕으로 중환자실 간호사의 전문직 삶의 질의 공감만족을 향상시키고, 소진을 감소시키는 실제적인 훈련과 노력이 실행되어야 한다. 또한, 계속 교육을 통하여 전문직 자아개념을 높일 수 있도록 지원 체계가 마련되어야 할 것이다. 따라서 중환자실 간호사의 전문직 자아개념에 영향을 주는 다른 요인을 찾아내는 반복 연구와 전문직 삶의 질의 공감만족의 향상과 소진을 감소시키는 중재프로그램을 개발하고 그 효과를 검증하는 연구를 제언한다. 본 연구는 일부 지역의 4개의 대학교병원 중환자실 간호사를 대상으로 편의 표집 하였으므로 연구결과를 확대하거나 일반화하기에는 제한점이 있다.

## REFERENCES

- Angela, L. B., Sean, F. E., Nicole, E. M., Jessica, L. K., & Jeffrey, I. G. (2014). Group cohesion and organizational commitment: Protective factors for nurse residents' job satisfaction, compassion fatigue, compassion satisfaction, and burnout. *Journal of Professional Nursing, 30*(1), 89–99.
- Arthur, D. (1992). Measuring the professional self-concept of nurses: A critical review. *Journal of Advanced Nursing, 17*(6), 712–719.
- Arthur, D., & Randle, J. (2007). "The professional self-concept of nurses: A review of the literature from 1992–2006." *Australian Journal of Advanced Nursing, 24*(3), 60–64.
- Bea, S. J., & Sung, M. H. (2016). Effects of perception of death and spiritual well-being on quality of life among nurses in emergency room. *Journal of East-West Nursing Research, 16*(22), 129–137.
- Bea, Y. H., & Lee, T. H. (2015). Relationship of experience of violence and professional quality of life for hospital nurses. *Korean Academy of Nursing Administration, 21*(5), 489–500.
- Choi, J. H., Tea, Y. S., Heo, J. E., & Kim, Y. S. (2016). The relationship among anger-in, forgiveness, and quality of life in clinical nurses. *Journal of East-West Nursing Research, 22*(1), 78–86.
- Flarity, K., Gentry, J. E., & Mesnikoff, N. (2013). The effectiveness of an educational program on preventing and treating compassion fatigue in emergency nurses. *Advanced Emergency Nursing Journal, 35*(3), 247–258.
- Hooper, C., Craig, J., Janvrin, D. R., Wetsel, M. A., & Reimels, E. (2010). Compassion satisfaction, burnout, and compassion fatigue among emergency nurses compared with nurses in other selected inpatient specialties. *Journal of emergency nursing, 36*(5), 420–427.
- Hunsaker, S., Chen, H., Maughan, D., & Heaston, S. (2015). Factors that influence the development of compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction in emergency department nurses. *Journal of nursing scholarsh, 47*(2), 186–194.
- Jang, Y. M., & Kim, S. Y. (2014). Coping strategies, compassion fatigue and compassion satisfaction among nurses in emergency room. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 20*(3), 348–358.
- Je, M. J., Son, H. M., & Kim, D. H. (2017). The impact of professional self-concept and nurse practice environment on the retention intention among clinical nurses. *Journal of The Korean Data Analysis Society, 19*(1), 527–541.
- Jin, S. J., & Lee, J. H. (2015). Structural equation model for job stress in intensive care unit nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 24*(2), 103–113.
- Jung, Y. H. (2007). *Comparative study of professional self-concept and role conflict between new graduated nurse and experienced nurse in ICU* (Unpublished master's thesis). Hanyang University, Seoul, Korea.
- Kim, S., Kim, J. H., Park, J. Y., Suh, E. Y., Yang, H. J., Lee, S. Y., . . . Kim, K. O. (2010). Oncology nurse's professional quality of life in a tertiary hospital. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 16*(3), 145–155.
- Kim, S. R., Jeon, M. K., Hwang, J. H., Choi, A. R., Kim, I. S., Pyon, M. K., . . . Lee, S. H. (2017). Multidimensional factors influencing burnout in intensive care unit nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 23*(1), 9–19.
- Korea employment information service. (2017). 2017 Korean occupational outlook handbook. Retrieved september 1, 2018, from <http://www.keis.or.kr>
- Lee, J. M., & Yom, Y. H. (2013). Effects of work stress, compassion fatigue, and compassion satisfaction on burnout in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 19*(5), 689–697.
- Lee, N. Y., & Kim, Y. S. (2017). Effects of relational bonds and professional authority in the organizational commitment of intensive care unit nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 23*(2), 151–160.
- Lee, S. Y., Lee, J. S., Kim, S. Y., & Lee, J. Y. (2017). The effect of job stress and job satisfaction on professional self-concept in nurses. *Journal of Digital Convergence, 15*(9), 273–281.
- National legal information center. (2017). Ministry of health & welfare. Retrieved February 8, 2019, from <http://www.law.go.kr/>
- Park, O. K., Son, M. H., Park, M. Y., Baek, E. S., & Kim, P. J. (2016). The structural equation model of burnout of the critical care nurses based on the job demand-resource model. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 22*(1), 88–98.
- Slocum-Gori, S., Hemsworth, D., Chan, W. W., Carson, A., & Kazanjian, A. (2013). Understanding

- compassion satisfaction, compassion fatigue and burnout: A survey of the hospice palliative care workforce. *Palliative Medicine*, 27(2), 172-178.
- Stamm, B. H. (2002). Measuring compassion satisfaction as well as fatigue: Developmental history of the compassion satisfaction and fatigue test. *Psychosocial Stress Series*, 24, 107-119.
- Stamm, B. H. (2010). The concise Pro QOL manual 2nd Ed. Retrieved March 1, 2018, from <http://www.proqol.org>
- Tara, L. S., Susan, M. C., Megan, E. H., & Gail, L. I. (2015). Compassion satisfaction and compassion fatigue among critical care nurses. *Critical Care Nurse*, 35(4), 32-43.
- Yeom, E. H. (2017). The influence of interpersonal problems. *Emotional Labor on Professional Self-Concept among Clinical Nurses*, 18(6), 356-365.
- Yeom, E. H., & Jeon, H. O. (2013). Relations of burnout, interpersonal relations, professional self-concept and depression in clinical nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 14(6), 2869-2879.
- Yeom, E. H., & Kim, H. J. (2012). Effects of compassion satisfaction and social support in the relationship between compassion fatigue and burnout in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 42(6), 870-878.
- Yoon, M. Y. (2012). *The relationship between self efficacy, autonomy and professional self conception among nurses working intensive care unit* (Unpublished master's thesis). Kosin University, Busan, Korea.
- Young, J. L., Derr, D. M., Cicchillo, V. J., & Bressler, S. (2011). Compassion satisfaction, burnout, and secondary traumatic stress in heart and vascular nurses. *Critical Care Nursing Quarterly*, 34(3), 227-234.