

간호사의 감염관리 직무스트레스, 회복탄력성 및 이직의도와의 관계

이영미

강원대학교 간호학과

The Relationship between Job stress for infection control, Resilience and Turnover Intention of Nurses

Young Mee Lee

Dept. of Nursing, Kangwon National University

요약 본 연구 목적은 간호사의 감염관리 직무스트레스, 회복탄력성과 이직의도의 관계를 알아보고, 이직의도를 감소시키기 위한 프로그램 개발에 기초자료로 활용하기 위한 것이다. 대상자는 3 병원의 재직 113명의 간호사를 대상으로 자가보고식 설문지를 이용 하였으며, 자료수집기간은 2021년 12월 16일부터 12월 21일까지이었다. 수집된 자료는 SPSS/WIN 24.0 program을 이용하여 기술통계, t-test, ANOVA, Scheffe's test and Pearson's correlation coefficients 통해 분석하였다. 연구결과로 이직의도는 대상자의 근무경력($F=4.031, p=.009$), 근무형태($F=3.408, p=.037$), 건강상태($F=9.853, p<.001$), 스트레스관리법 유무($t=-3.422, p<.001$)에 따라 차이가 있었다. 감염관리 직무스트레스는 교대근무($F=3.658, p=.029$)에 따라 차이가 있었고, 회복탄력성은 근무경력($F=6.452, p<.001$), 근무형태($F=4.098, p=.019$), 건강상태($F=8.474, p<.001$), 운동여부($t=3.372, p=.001$), 스트레스관리법 유무($t=3.360, p=.001$)에 따라 차이가 있었다. 이직의도와의 상관관계에서는, 이직의도는 감염관리 직무스트레스($r=.281, p=.000$)와 회복력($r=-.495, p<.001$)과 유의한 상관관계가 있었다. 따라서 간호사들의 이직의도를 감소시키기 위한 중재 개발에 이런 변수를 활용할 필요가 있겠다.

Abstract The purpose of this study was to investigate the relationship between job stress, resilience, and the turnover intention of nurses involved in infection control and to provide the basic data for the development of a turnover intention program. The subjects were 113 nurses in three general hospitals and the data were collected through a self-reported structured questionnaire from 16th Dec. 2021 to 21st Dec. 2021. The collected data were analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Scheffe's test, and Pearson's correlation coefficients with the SPSS/WIN 24.0 program. The results showed that the levels of turnover intention depended on total career ($F=4.031, p=.009$), shift work ($F=3.408, p=.037$), health status ($F=9.853, p<.001$), and stress management ($t=-3.422, p<.001$). The levels of job stress in infection control depended on shift work ($F=3.658, p=.029$), and the levels of resilience depended on total career ($F=6.452, p<.001$), shift work ($F=4.098, p=.019$), health status ($F=8.474, p<.001$), exercise ($t=3.372, p=.001$) and stress management ($t=3.360, p=.001$). It was observed that the turnover intention significantly correlated with job stress in infection control ($r=.281, p=.000$) and resilience ($r=-.495, p<.001$). Therefore, interventions are needed to improve the turnover intention, and the variables discussed above should be carefully considered in designing such interventions for nurses.

Keywords : COVID-19, Job Stress for Infection Control, Nurses, Resilience, Turnover Intention

*Corresponding Author : Young Mee Lee(Kangwon National Univ.)

email: ymlee@kangwon.ac.kr

Received December 13, 2021

Accepted January 7, 2022

Revised January 4, 2022

Published January 31, 2022

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근 코로나 바이러스 감염증-19(Coronavirus Disease 2019, COVID-19)은 2019년 12월에 원인불명의 폐렴이 집단으로 발견되었으며[1], 그 이후로 전 세계적으로 빠르게 확산되었다. 또한 WHO가 2020년 3월 11일 전염병 경보단계 중에서 최고 위험등급인 'Pandemic'으로 선언하였으며, 현재까지 유지되고 있다[2].

우리나라는 2021년 12월 6일 코로나 19 감염현황은 누적환자 477,358명, 누적사망자 3,893명으로 지속적인 증가추세를 보이고 있다[3].

신종 감염병 출현으로 병원 환경이 더 복잡해짐에 따라서 감염병 관리와 대응에 대한 중요성도 커지고 있다[4].

감염병 확산이라는 재난 상황에서는 의료기관 종사자는 우선적으로 의료자원을 효율적으로 분배하여 감염의 의심되는 환자를 격리조치하고 적절한 질이 보장된 치료를 제공해야 한다[5]. 그런데, 감염병 유행 시 의료기관 종사자들은 개인보호구 착용 불편함과 과중한 업무부담, 명확하지 않은 지침, 부족한 의료지원 등의 이유로 스트레스를 느끼며[6], 또한, 감염의 위험성을 감수하며 본인 뿐만 아니라 가족의 건강에도 영향을 미칠 수 있어서 스트레스가 더 가중될 수 있다[7].

더우기, 신종 감염병의 확산이 지속되면, 의료기관 종사자는 안전에 위협을 받음과 동시에 사직을 하게 되고 이는 곧 의료체계의 붕괴로 이어질 수 있다고 보고되고 있다[8].

그 중, 간호사가 느끼는 스트레스는 다른 분야에 비해 정도의 심각성이 크며, 직무와 관련된 스트레스원이 클수록 반응도 증가하게 되는데[9], 이것이 이직의도에 주요 예측요인으로 보고되고 있다[11].

실제로 중증 급성호흡기 증후군(SARS)의 대유행 시에 환자를 간호하던 간호사의 25.9%가 이직의도가 있다는 연구가 보고되고 있기에[12], 코로나 19의 팬데믹 상황에서 의료기관 종사자인 간호사들의 직무스트레스 관리에 대해 관심을 가질 필요가 있다.

한편, 회복탄력성은 개인이 스트레스 상황에서 이를 극복할 수 있는 긍정적인 힘과 강점으로, 스트레스나 위기 상황에서 긍정적으로 대처할 수 있는 개인적인 특징을 의미하는데[13], 회복탄력성이 높은 간호사는 긍정적인 대처기술과 심리적 특성을 활용하여 지속적으로 일할 수 있기 때문에[14], 이직 의도를 감소시키는데 기여할

것으로 예측된다.

그러므로, 코로나 팬데믹의 현 상황에서 인력관리 측면에서 보면, 이직의도와 감염관리 직무스트레스와 회복탄력성과 관련성을 확인할 필요가 있겠다.

이에 본 연구는 간호사의 감염관리 직무스트레스, 회복탄력성과 이직 의도의 관계를 알아보고, 간호사의 이직의도 감소를 위한 기초자료로 활용하고자 한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 설계

본 연구는 간호사의 감염관리 피로도, 회복탄력성 및 이직의도와와의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구 대상

본 연구의 대상자는 중소병원에 재직 중인 간호사들로서, 연구자의 설명과 안내에 자발적인 연구의 참여에 동의한 간호사들로서, 연구의 목적을 이해하고 연구동의서에 서명한 간호사이다. 표본 수는 G*Power 3.1 프로그램을 이용하여 상관관계 분석에서 양측검정일 시 유의수준 .05, 효과크기는 상관관계에서 중간크기인 .30, 검정력 .90으로 하였을 때 분석에 필요한 최소 표본수는 112명이었으나 탈락률을 10% 고려하여 123명에게 설문지를 배포한 후 123부를 회수하였다. 이 중 응답이 미비하거나 적합하지 않은 10부를 제외한 총 113부가 자료 분석에 사용되었다.

2.3 연구 도구

2.3.1 감염관리 직무스트레스

감염관리 직무스트레스는 허선(2013)[15]이 개발한 감염관리간호사의 직무스트레스 도구를 장혜민(2018)[16]이 수정하고 보완한 도구를 이용하였다. 질적 업무부담 11문항, 양적 업무부담 9문항, 조직적 요인 6문항, 대인관계 갈등 6문항으로 구성되어 있다. 각각의 문항은 '전혀 느끼지 않는다' 1점에서부터 '아주 심하게 느끼고 있다' 5점으로 5점 Likert척도로 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 장혜민[16]의 연구에서 도구의 신뢰도 계수 Cronbach α 는 .95이었으며, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach α 는 .977이었다.

2.3.2 회복탄력성 측정도구

Connor와 Davidson(2003)[17]이 개발한 Connor-Davidson Resilience Scale(CD-RISC)을 백현숙 등(2010)[18]이 번안한 한국형 회복탄력성도구(K-CD-RISC)를 사용하였다. 본 도구는 총 25문항으로, 강인성, 지속성, 낙관성, 지지력, 영성의 5개의 하부 영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서부터 '매우 그렇다'의 5점으로 된 Likert 5점 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 회복탄력성이 높은 것을 의미한다. Connor와 Davidson(2003)[17]의 연구에서 도구의 신뢰도 계수 Cronbach α 는 .89이었으며, 백현숙 등(2010)[18]의 연구에서는 .93이었으며, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach α 는 .950이었다

2.3.3 이직의도

이직의도는 Michaels and Spector(1982)[19]가 개발한 도구를 김치풍(2003)[20]이 번안한 도구를 사용하였다. 본 연구에서는 통 3개의 문항으로 각 문항은 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로, 측정된 점수가 높을수록 이직 의도가 높다는 것을 의미한다. 김치풍(2003)[20]에서 도구의 신뢰도는 Cronbach α 는 .87이었고, 본 연구에서는 Cronbach α 는 .866이었다.

2.3.4 자료수집 방법 및 윤리적 고려

본 연구는 자료 수집 전 대상자에게 헬싱키 선언을 바탕으로 하여, 연구의 목적과 방법을 설명하였으며, 모든 자료는 무기명으로 처리되어 비밀이 보장됨을 설명하였으며, 자발적으로 연구에 참여하도록 하였다. 설문지 작성 도중에 포기하더라도 어떤 불이익이 없고, 언제든지 참여를 철회할 수 있음을 설명하였다. 연구 종료 후 1년 뒤 모든 자료는 파쇄 처리할 것이며, 학술적 목적 외에는 사용하지 않을 것임을 설명하였다. 자발적으로 연구 참여에 동의한 간호사는 서면동의서를 작성하고 설문지를 작성하였다. 자료 수집 기간은 2021년 12월 16일부터 2021년 12월 21일까지이며, 설문지 작성에 소요되는 시간은 약 10분이었다.

2.3.5 자료 분석 방법

본 연구의 자료는 SPSS Win 24.0을 사용하여 분석하였다.

- 간호사의 일반적 특성은 빈도와 백분율 또는 평균

과 표준편차를 구하였다.

- 간호사의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 t-test, ANOVA, Scheffe's test로 분석하였다.
- 간호사의 감염관리 직무스트레스, 이직의도, 회복탄력성과의 상관관계는 Pearson's correlation으로 분석하였다.

3. 연구 결과

3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적인 특성은 Table 1과 같다. 남자 간호사가 13명(11.5%)이고, 여성 간호사가 100명(88.5%)이었고, 전문대 졸업이 55명(48.7%), 대학교 졸업 56명(49.6%), 대학원졸업이상 2명(1.8%)이었다. 근무경력은 1년 미만인 8명(7.1%), 1~5년 미만은 25명(22.1%), 6~10년 미만인 20명(17.7%), 10년 이상이 60명(53.1%)이었다. 근무형태로는 상근근무가 34명(30.1%), 2교대 근무가 6명(5.3%), 3교대 근무가 73명(64.6%)이었다. 밤근무 횟수에서는 월평균 0회는 42명(37.2%), 1~4회는 6명(5.3%), 5회 이상이 65명(57.5%)이었다. 건강상태는 좋은 경우가 45명(33.6%), 보통이 61명(54%), 나쁨이 7명(6.2%)이었고, 매주 3회 이상 운동을 하는 경우가 38명(33.6%)이고, 운동을 하지 않는 경우가 75명(66.4%)이었다. 스트레스를 관리하는 방법이 있는 경우가 65명(57.5%)이었고, 없는 경우가 48명(42.5%)이었다(Table 2).

3.2 간호사의 이직의도, 감염관리 직무스트레스 및 회복탄력성

연구 대상자의 이직의도, 감염관리 직무스트레스, 회복탄력성에 대하여 측정된 결과 5점 만점 중 이직의도는 2.31점, 감염관리 직무스트레스는 3.26점, 회복탄력성은 3.44점으로 나타났다(Table 1).

Table 1. Turnover Intention, Job stress for infection control and Resilience of the subjects

Variables	Range	M±SD
Turnover Intention	1~5	2.31±0.98
Resilience	1~5	3.44±0.57
Job stress for infection control	1~5	3.26±0.73

3.3 간호사의 일반적 특성에 따른 이직의도, 감염관리 직무스트레스 및 회복탄력성의 차이

대상자의 일반적인 특성에 따른 이직의도의 차이를 분석한 결과, 근무경력($F=4.031, p=.009$), 근무형태($F=3.408, p=.037$), 건강상태($F=9.853, p<.001$), 스트레스관리법 유무($t=-3.422, p<.001$)에 따라 이직의도 정도에 유의미한 차이가 있었다. 사후검정 결과, 근무경력에서 6~10미만이 이직의도가 가장 높았으나, 근무경력 간에는 유의미한 차이는 없었으며, 근무형태는 2교대가 상근보다 이직의도가 유의미하게 높았고, 건강상태가 보통이거나 나쁜 경우가 건강상태가 좋은 경우 보다 이직의도가 유의미하게 높게 나타났다. 스트레스관리법이 없는 경우가, 스트레스관리법이 있는 경우보다 이직의도가 유의미하게 높게 나타났다.

대상자의 일반적인 특성에 따른 감염관리 직무스트레스 차이를 분석한 결과, 근무형태($F=3.658, p=.029$)에 따라 감염관리 직무스트레스가 유의미한 차이가 있었다.

사후검정 결과, 근무형태는 2교대가 상근보다 감염관리 직무스트레스가 유의미하게 높게 나타났다.

대상자의 일반적인 특성에 따른 회복탄력성 차이를 분석한 결과, 근무경력($F=6.452, p<.001$), 근무형태($F=4.098, p=.019$), 건강상태($F=8.474, p<.001$), 운동 여부($t=3.372, p=.001$), 스트레스관리법 유무($t=3.360, p=.001$)이었다. 사후 검정 결과, 근무경력은 10년 이상이 1~5년 미만과 6~10년 미만보다 회복탄력성이 높게 나타났으며, 근무형태는 상근이 3교대 근무보다 회복탄력성이 높게 나타났다. 또한 건강상태가 좋거나 보통인 경우가 건강상태가 나쁜 경우보다 회복탄력성이 높게 나타났다. 운동을 하는 경우가 하지 않는 경우보다 회복탄력성이 유의미하게 더 높았으며, 스트레스관리법이 있는 경우가 없는 경우보다 회복탄력성이 유의미하게 더 높게 나타났다(Table 2).

Table 2. Differences of Turnover Intention, Job stress for infection control and Resilience to General Characteristics (N=113)

Characteristics	Categories	N(%) M±SD	Turnover intention	t/F(p) scheffe	Job stress for infection control	t/F(p) scheffe	Resilience	t/F(p) scheffe
			M±SD		M±SD		M±SD	
Age		38.75±9.4						
Gender	male ^a	13(11.5)	2.49±0.82	0.669(.505)	3.07±0.88	-1.015(.312)	3.23±0.63	-1.462(.147)
	female ^b	100(88.5)	2.29±1.00		3.29±0.71		3.47±0.56	
Education degree	College ^a	55(48.7)	2.24±0.88	1.145(.322)	3.34±0.75	2.229(.112)	3.43±0.60	0.139(.870)
	University ^b	56(49.6)	2.42±1.07		3.22±0.70		3.45±0.55	
	≥Gaduate ^c	2(1.8)	1.50±0.71		2.30±0.24		3.64±0.23	
Total career(yrs)	< 1 ^a	8(7.1)	1.75±0.58	4.031(.009)	3.27±0.56	2.101(.104)	3.47±0.42	6.452(.000) †(b,c<d)
	1~5 ^b	25(22.1)	2.53±0.90		3.01±0.71		3.18±0.51	
	6~10 ^c	20(17.7)	2.82±1.16		3.55±0.62		3.18±0.44	
	> 10 ^d	60(53.1)	2.13±0.92		3.27±0.77		3.64±0.58	
Shift	0 shift ^a	34(30.1)	2.12±1.20	3.408(.037) †(a<b)	3.12±0.89	3.658(.029)	3.66±0.52	4.098(.019) †(c<a)
	2 shift ^b	6(5.3)	3.22±0.89		3.97±0.57		3.20±0.29	
	3 shift ^c	73(64.6)	2.33±0.83		3.27±0.63		3.36±0.58	
Number of night shifts	0 ^a	42(37.2)	2.32±1.20	0.005(.995)	3.24±0.87	0.483(.619)	3.57±0.51	2.323(.103)
	1~4 ^b	6(5.3)	2.28±0.77		3.55±0.73		3.15±0.33	
	≥5 ^c	65(57.5)	2.32±0.85		3.25±0.63		3.39±0.60	
Health status	Good ^a	45(39.8)	1.88±0.86	9.853(.000) †(a<b,c)	3.10±0.71	2.494(.087)	3.67±0.65	8.474(.000) †(c<a,b)
	Moderate ^b	61(54.0)	2.54±0.96		3.34±0.75		3.34±0.45	
	Poor ^c	7(6.2)	3.14±0.72		3.63±0.57		2.93±0.34	
Exercise	Yes ^a	38(33.6)	2.15±0.97	-1.288(.200)	3.10±0.85	-1.710(.090)	3.69±0.67	3.372(.001)
	No ^b	75(66.4)	2.40±0.98		3.34±0.65		3.32±0.47	
Stress management	Yes ^a	65(57.5)	2.06±0.93	-3.422(.001)	3.26±0.66	-.085(.933)	3.59±0.51	3.360(.001)
	No ^b	48(42.5)	2.67±0.95		3.27±0.82		3.24±0.58	

†Scheffe' test

3.4 대상자의 감염관리 직무스트레스, 회복탄력성, 이직의도와 의 상관관계

본 연구 대상자의 이직의도, 감염관리 직무스트레스 및 회복탄력성과의 상관관계를 살펴보면, 이직의도는 감염관리 직무스트레스($r=.281, p=.000$)와 유의한 양의 상관관계를 나타내었고, 회복탄력성($r=-.495, p<.001$)과 유의한 음의 상관관계를 나타내었다. 반면에 감염관리 직무스트레스와 회복탄력성($r=-.169, p=.074$)과는 음의 상관관계를 나타내었으나 통계적으로는 유의하지는 않았다. 즉, 감염관리 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높으며, 회복탄력성이 높을수록 이직의도는 낮은 것으로 나타났다(Table 3).

Table 3. Correlation among Job stress for infection control, Resilience and Turnover Intention (N=113)

Variables	Turnover Intention $r(p)$	Resilience $r(p)$	Job stress for infection control $r(p)$
Turnover Intention $r(p)$	1	-.495(.000)	.281(.003)
Resilience $r(p)$	-.495(.000)	1	-.169(.074)
Job stress for infection control $r(p)$.281(.003)	-.169(.074)	1

4. 논의

본 연구는 COVID-19 팬데믹 상황에서 중소병원 현장에서 근무하고 있는 간호사를 대상으로 간호사의 감염관리 직무스트레스, 회복탄력성 및 이직의도와 의 관계를 살펴보고, 이를 통해 간호사의 이직의도를 감소시키기 위한 중재방안의 기초자료로 활용하고자 시도되었다.

본 연구의 대상자들은 평균 38.7세로, 4년제 대학을 졸업하고 근무경력이 10년 이상, 3교대 근무를 하고, 방문 근무 회수는 5회 이상, 건강상태는 보통, 매주 3회 이상의 운동을 하지 않고, 스트레스관리법을 가지고 있는 경우가 가장 많은 비율을 차지하는 것으로 나타났다.

본 연구에서 병원간호사의 이직의도 수준은 5점 만점 중 2.31점으로 나타났는데, 이는 종합병원 간호사 대상 연구[21]의 3.13점 보다는 낮게 나타났으며, 임상간호사를 대상으로 한 연구[22]의 3.23점과 비교하여 다소 낮

았다. 이는 병상정도에 따른 이직의도 수준은 연봉, 근무조건, 인력관리, 근무환경, 복리후생 등의 요인과 관련이 있을 수 있기에[21], 각기 다른 수준의 이직의도가 나타났다고 사료된다. 또한 본 연구의 대상자들은 근무경력이 10년 이상이 과반수 53%를 차지하고 있어서, 같은 직장에서 장기적으로 근무를 하는 경우에는 조직에 적응과 순응이 되었으며, 한 곳에 안주하려고 하는 경향이 있어서, 본 연구에서 이직의도가 다소 낮게 나타난 것으로 사료된다.

그러나, 간호사의 이직의도는 이직의 선행변수로 실제 이직률을 예측하는 척도이므로[23,24], 이직률을 감소시켜 안정적이고 지속가능한 적정수준의 간호인력을 확보하기 위해서는, 정기적으로 이직의도를 파악하여 이직률을 감소시키는 노력이 필요하겠다.

본 연구에서 감염관리 직무스트레스는 3.26점으로 나타났는데, 본 연구와 같은 도구를 이용하여 응급실 간호사를 대상으로 한 연구[16]의 3.54점보다 낮게 나타났으며, 병원간호사를 대상으로 한 연구[25]의 직무스트레스 3.53점 보다는 낮게 나타났는데, 이는 업무가 서로 다른 간호사들과의 직종 간에 차이가 있을 수 있고, 병원 규모에 따라 업무분담이 달라서 차이가 있는 것으로 사료되며, 대형병원일수록 중증의 환자가 집중화되어 있기 때문에 체감하는 직무스트레스 수준의 차이가 있는 것으로 사료된다.

실제로 2차 병원 보다 3차 병원에서 근무하는 간호사의 이직의도가 높다는 보고[26]가 있기 때문에, 향후 같은 도구를 사용하여 동급 수준의 병원들에서 재직하고 있는 간호사를 대상으로 한 연구를 수행하여 직접적인 비교를 해볼 필요가 있겠다.

본 연구에서 회복탄력성은 3.44점으로 나타났는데, 종합병원 간호사 대상 연구[21]의 3.38점 보다는 약간 높게 나타났으며, 병원간호사를 대상으로 한 연구[22]에서 회복탄력성이 3.49점보다는 낮게 나타났다. 이는 간호사의 회복탄력성은 병원의 규모와 의료시스템이나 숙련도의 결과보다는 학습으로 만들어질 수 있는 후천적인 요소이고, 이는 훈련과 교육을 통해서 습득하고 키울 수 있으며, 개인의 성격과 스트레스를 극복하는 능력에 따라 달라진다고 하였는데[27], 이를 지지하는 결과로 사료되며, 간호사들의 회복탄력성을 향상시킬 수 있도록 다양한 프로그램을 개발하여 적용할 필요가 있으며, 기관에서의 전폭적인 재정적 지원이 필요하다.

대상자의 일반적인 특성에 따른 이직의도를 분석한 결과, 근무경력, 근무형태, 건강상태, 스트레스관리법 유무

에서 유의한 차이가 있었다.

근무경력에서 6~10미만이 이직의도가 가장 높았으나, 1년 미만이 이직의도가 가장 낮았으며, 근무경력 간에는 유의미한 차이는 없었으며, 근무형태는 2교대가 상근보다 이직의도가 유의미하게 높았고, 3교대에서 이직의도가 가장 높게 나타났다. 본 연구결과는 종합병원 간호사를 대상으로 이직의도를 연구한 연구[28]와 유사하였는데, 6~10년 미만의 근무경력 간호사가 1~5년 미만의 경력간호사보다 이직의도가 높게 나타났다. 이는 5년 이상 근무한 간호사의 78.9%가 이직의도가 있다고 보고한 선행연구결과[29]와 유사한 것으로, 이는 이들이 적당한 기간의 임상경력을 가지고 있어서 근무 환경에서도 적응이 되었고 여유가 있어서 근무환경과 복지제도가 더 우수한 병원으로 이직할 수 있는 기회를 탐색하고 있을 가능성을 보여준다고 사료된다.

건강상태가 보통이거나 나쁜 경우가 건강상태가 좋은 경우 보다 이직의도가 유의미하게 높게 나타났고, 건강상태가 나쁜 경우가 이직의도가 가장 높게 나타났다. 이는 건강문제가 있는 경우의 간호사들이 이직의도가 높다는 선행연구[30]와 유사한 연구결과 이었으며, 이는 건강상태가 나쁘면 근무역량이 감소되기 때문에 쉬기를 희망하거나 업무강도가 낮은 기관으로 이직하고자 하는 의도가 높아짐을 시사한다고 사료된다.

스트레스관리법이 없는 경우가, 스트레스관리법이 있는 경우보다 이직의도가 유의미하게 높게 나타났는데, 이는 병원근무로 인해서 누적된 직무스트레스가 해소되지 못해서 직무 만족도와 근무능률을 감소시키기 때문에 이로 인한 부정적인 정서가 이직의도를 자극하는 것으로 생각되며, 스트레스관리법의 활용이 더욱 필요하다.

대상자의 일반적인 특성에 따라 감염관리 직무스트레스에 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 변수는 근무 형태이었는데, 3교대 근무자보다 2교대 근무자에게서 이직의도가 더 높게 나타났다. 이는 2교대 간호사가 3교대 간호사보다 피로도가 낮고 회복도가 높다고 보고한 선행연구[31]와는 상반된 연구 결과를 보였다. 이는 3교대 근무자의 이직의도가 더 높을 것으로 예측이 되었으나, 본 연구에서는 2교대 근무자에게서 이직의도가 가장 높았기 때문에, 향후 이 부분에 대해 구체적인 영향요인이 무엇인지 확인해 볼 필요가 있겠다.

대상자의 일반적인 특성에 따라 회복탄력성에 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 변수는 근무경력, 근무형태, 건강상태, 운동여부, 스트레스관리법 유무이었다. 본 연구에서는 근무경력에서는 10년 이상 근무자의 회복탄력

성이 가장 높았고, 근무형태는 상근이 회복탄력성이 가장 높았는데, 건강상태가 좋은 경우가 가장 높았고, 운동하고 있는 경우와 스트레스관리법을 가지고 있는 간호사의 회복탄력성이 더 높게 나타났다. 이는 근무경력이 길고, 교대 근무자 보다 상근자에서 회복탄력성이 높다는 연구[27,32]와 유사한 결과이었다.

이는 평소 스트레스 관리법이 있어서 건강을 잘 유지하여, 근무경력이 많으면 실무현장에서 직면한 다양한 업무문제에 대한 대처능력이 향상되어, 업무 역량과 대인관계가 발전되어 회복탄력성 향상에 기여하였을 것으로 사료된다.

대상자의 이직의도, 감염관리 직무스트레스와 이직의도와와의 상관관계를 살펴보면, 이직의도는 감염관리 직무스트레스와 유의한 양의 상관관계를 나타내었으며, 회복탄력성과는 유의한 음의 상관관계를 나타내었다. 즉 감염관리 직무스트레스가 낮을수록, 회복탄력성이 높을수록 이직의도는 낮은 것으로 나타났다.

본 연구에서 감염관리 직무스트레스가 높을수록 이직의도 수준이 높게 나타났는데, 이는 감염관리 직무스트레스가 이직의도를 야기 시키는 정서적 요인이라고 보고한 선행연구[33]의 결과와 유사한 것으로, 간호사의 이직의도를 해결하기 위해서는 감염관리 직무스트레스에 대한 관리가 무엇보다도 중요한 것으로 생각된다.

또한 본 연구에서는 회복탄력성이 높을수록 이직의도 수준이 낮게 나타났는데, 이는 간호사의 회복탄력성이 높을수록 이직의도가 낮다는 선행연구[34]의 결과와 일치하는 것이며, 또한 이직의도가 있는 간호사들이 회복탄력성이 낮다는 보고[35]와도 유사한 것이었다. 회복탄력성은 스트레스에 성공적으로 적응하는 능력, 즉 스트레스 대처 능력이므로[17], 회복탄력성이 높은 사람이 스트레스 상황에서도 부정적 정서로부터 빠른 회복뿐만 아니라 긍정적 정서를 경험하여[33], 스트레스에 대한 회복력이 빠른 것으로 확인되었다[36].

높은 회복력은 팬데믹 상황에서도 스트레스가 높은 간호사들에게 좋은 대처메커니즘이 된다는 연구의 결과로 나타났으며[37], 회복탄력성이 높은 간호사는 긍정적인 대처기술과 심리적 특성을 활용하여 지속적으로 일할 수 있기 때문으로[14], 즉 이는 회복탄력성이 직무스트레스가 높은 사람들에게 유발된 부정적인 정서를 감소시켜서 이직의도를 높이지 않도록 하는 계기가 된 것으로 사료되며, 실질적인 근거를 확인하였다고 사료된다.

회복탄력성은 선천적으로 타고나는 것이 아니라 훈련과 교육을 통해 향상이 가능하므로[38], 간호사의 회복탄

력성을 향상시켜 적응을 높이면 스트레스 조절의 능력이 증가되어 이직의도를 촉발시키지 않을 것으로 사료된다.

그런데, 회복탄력성을 높이기 위해서는 규칙적인 운동이 필요하며, 일주일에 한 번 정도는 걷기 등 야외활동을 하는 것이 좋다고 보고되고 있는데[39], 본 연구에서도 1주일에 3회 이상 운동을 하고 있는 간호사의 회복탄력성이 높음을 확인하였다.

그러므로, 간호사의 이직의도를 해결하기 위해서는 회복탄력성을 증가시키기 위한 중재 프로그램으로 규칙적인 운동과 야외활동을 포함하는 등의 다양한 프로그램 개발이 요구된다.

이상으로 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해서는 프로그램 개발 시에는 감염관리 직무스트레스, 회복탄력성을 고려해야 함을 확인하였고, 특히 감염관리 직무스트레스가 높고 회복탄력성이 낮은 간호사를 대상으로 이직의도를 감소시키기 위한 프로그램 개발이 필요하며, 회복탄력성 향상을 위한 대안이 요구된다.

5. 결론

본 연구는 간호사 113명을 대상으로 감염관리 직무스트레스, 회복탄력성, 이직의도와외의 관계를 알아보기 위한 서술적 상관관계 조사연구이다.

본 연구 대상자의 일반적인 특성에 따라 이직의도에 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 변수는 근무경력, 근무형태, 건강상태, 스트레스관리법 유무이었다.

또한 감염관리 직무스트레스, 회복탄력성, 이직의도와외의 상관관계에서는, 감염관리 직무스트레스가 낮을수록, 회복탄력성이 높을수록 이직의도 수준이 낮은 것으로 나타났다.

결론적으로, 본 연구는 코로나 19가 창궐하고 있는 시기에 공공 의료체계의 지속을 위협할 수 있는 간호사의 이직의도 수준을 알아보았으며, 이직의도와 회복탄력성, 감염관리 직무스트레스가 상관관계가 있음을 실증적으로 확인하였다는 점에서 의의를 가진다. 따라서 간호사의 이직의도 감소를 위한 프로그램 개발 시 이런 변수들을 포함하는 중재개발이 절실하겠다. 본 연구에서 나타난 변수를 바탕으로 개발된 프로그램을 적용하여 중재 전과 후를 비교하는 연구가 수행되기를 제안한다.

References

- [1] Na Zhu, Dingyu Zhang, Wenling Wang, Xingwang Li, Bo Yang, Jingdong Song, Xiang Zhao, Baoying Huang, Weifeng Shi, Roujian Lu, Peihua Niu, Faxian Zhan, et al., "A novel coronavirus from patients with pneumonia in China, 2019." *The New England Journal of Medicine*, Vol.382, pp.727-733, 2020. <https://doi.org/10.1056/NEJMoa2001017>
- [2] World Health Organization, Coronavirus disease (COVID-19) Pandemic, [Internet], Geneva: World Health Organization; 2020 [cited 2021 June 18], Available From: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>
- [3] Ministry of Health & Welfare, The present condition of COVID-19 patients, [Internet], [cited 2021 December 06], Available From: <http://ncov.mohw.go.kr/>
- [4] H.H. Gu. Fatigue symptoms and related factors among nurses practicing Pandemic Influenza patient care: focused on Middle East Respiratory Syndrome. Master Thesis, The Graduate School of Nursing, Sungshing Women's University, 2017.
- [5] Y.S. Kim, S.S. Hong. "Awareness about Pandemic Infectious Diseases, Ethical Awareness, and Ethical Decision-making among Nursing Students". *Journal of Korean public health nursing*, Vol.33, No.3, pp.326-339 2019. <https://doi.org/10.5932/JKPHN.2019.33.3.326>
- [6] J.Y. Kim. "Nurses' Experience of Middle East Respiratory Syndrome Patients Care". *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. Vol.18, No.10, pp.185-196, 2017. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.10.185>
- [7] H.J. Kim, H.R. Park. "Factors Affecting Post-Traumatic Stress of General Hospital Nurses after the Epidemic of Middle East Respiratory Syndrome Infection". *J Korean Clin Nurs Res*, Vol.23, No.2, pp.179-188, 2017. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2017.23.2.179>
- [8] Lam, K.K., Hung, S.Y.M. "Perceptions of emergency nurses during the human swine influenza outbreak: A qualitative study". *International Emergency Nursing*, Vol.21, No.4, pp.240-246, 2013. <https://doi.org/10.1016/j.ien.2012.08.008>
- [9] H.H. Cho. The relationship of job stress, hardiness and burnout among emergency room nurses. Master Thesis, The Graduate School of Chonnam National University, 2011.
- [10] G.J. Byeon, H.S. Hong. "Job stress and job satisfaction of emergency nurse and general ward nurses". *Journal of Kyungbuk Nursing*. Vol.6, No.2, pp.1-22, 2002.
- [11] Y.S. Bong, H.S. So, H.S. You. "A Study on the Relationship between Job Stress, Self-Efficacy and Job

- Satisfaction in Nurses". *J Korean Acad Nurs Admin*, Vol.15, No.3, pp.425-433, 2009.
- [12] Shiao JS-C, D. Koh, L. H. Lo, M. K. Lim, Y. L. Guo. "Factors predicting nurses' consideration of leaving their job during the SARS outbreak". *Nursing Ethics*, Vol.14, No.1, pp.5-17, 2007.
<https://doi.org/10.1177/0969733007071350>
- [13] D. H. Kim, Development of an instrument to measure resilience in children with chronic illness, Ph.D dissertation, Yonsei University, pp.1-94, 2002.
- [14] M. Mealer, J. Jones, M. Moss. "A qualitative study of resilience and posttraumatic stress disorder in United States ICU nurses". *Intensive Care Medicine*, Vol.8, No.9, pp.1445-1451, 2012.
<https://doi.org/10.1007/s00134-012-2600-6>
- [15] S. Her, K.H. Kim. "Development and Evaluation of Job Stress Measurement Tool for Infection Control Nurses". *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol.19, No.5, pp.622-635, 2013.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.5.622>
- [16] Jang, H.M. Jang. A study on the fatigue and job stress for infection control and the turnover intention of emergency room nurses. Master Thesis, Graduate School of Nursing, Gachon University, 2018.
- [17] Connor Kathryn, M, Davidson Jonathan R. "Development of a new resilience scale : the Connor-Davidson Resilience Scale(CD-RISC)". *Depression and Anxiety*, Vol.18, No.2, pp.76-82, 2003. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- [18] H.S. Baek, K.U. Lee, E.J. Joo, M.Y. Lee, K.S. Choi. "Reliability and Validity of the Korean Version of the Connor-Davidson Resilience Scale." *Psychiatry Investig*. Vol.7, No.2, pp.109-115, 2010.
<https://doi.org/10.4306/pi.2010.7.2.109>
- [19] Michaels, C.E., Spector, P.E. "Causes of employee turnover: a test of the Mobley, Gtiffeth, Hand, and Meglino model". *Journal of Applied Psychology*, Vol.67, No.1, pp.53-59, 1982.
- [20] C.P. Kim. A study on the relation of employee's perception of organizational political and their job satisfaction, intention to turnover. Master Thesis, The Graduate School of Seoul National University, 2003.
- [21] K.J, Ko, S.K., Lee. "Influence of Resilience and Job Embeddedness on Turnover Intention in General Hospital Nurses". Vol.25, No.4, pp.362-372, 2019.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.4.362>
- [22] Y.S. Kim, J.A. Park, E.K. Seo. "A Comparative Study on the Job Stress, Burnout and Nursing Performance of Nurses in Comprehensive Nursing Care Service Wards and Nurses in General Wards". *Stress*, Vol.27, pp.46-52, 2019.
<https://doi.org/10.17547/kjsr.2019.27.1.46>
- [23] Bluedorn AC. "A unified model of turnover from organizations". *Human Relations*. Vol.35, No.2, pp.135-153, 1982.
<https://doi.org/10.1177/001872678203500204>
- [24] S.J. Moon, S.S. Han. "A predictive model on turnover intention of nurses in Korean". *J Korean Acad Nurs*, Vol.41 No.5, pp.633-641, 2011.
<http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2011.41.5.633>
- [25] M.K. Seo, G.Y. Cho. "The Effects of Job Stress, Resilience and Empowerment on Turnover Intention of Hospital Nurses". *Journal of the Korean Data Analysis Society*. Vol.21, No.5, pp.2699-2712, 2019.
<https://doi.org/10.37727/jkdas.2019.21.5.2699>
- [26] Xiaoyi Cao, Lin Chen. "Relationships between resilience, empathy, compassion fatigue, work engagement and turnover intention in haemodialysis nurses: A cross-sectional study." *J Nurs Manag*, Vol.29, No.5, pp.1054-1063, 2021.
<https://doi.org/10.1111/jonm.13243>.
- [27] B.N. Kim, H.S. Oh, Y.S. Park. "A study of nurses' resilience, occupational stress and satisfaction. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*", Vol.20, No.1, pp.14-23, 2011.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.1.014>
- [28] J.H. Jeon, YH. Yom. "Roles of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intention among general hospital nurses". *J Korean Academy of Nursing Administration*. Vol.20, No.3, pp.302-312, 2014.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.302>.
- [29] L.J. Labrague, J.A.A. De los Santos, C.C. Falguera, C.E. Nwafor, J.R. Galabay, R.A. Rosales, C.N. Firmo. "Predictors of nurses' turnover intention at one and five years' time". *International Nursing Review*, Vol. 67, No.2 pp.191-198, 2020.
<https://doi.org/10.1111/inr.12581>
- [30] J. S., Ki, J. G., Ryu, J.H., Baek, I. S., Huh, S. M., Choi-Kwon. "Association between Health Problems and Turnover Intention in Shift Work Nurses: Health Problem Clustering". *Int J Environ Res Public Health*, Vol.17, No.12, pp.4532, 2020.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17124532>.
- [31] J. H., Hong, M. S., Kim, E. Y. E., Suh, S. W., Cho, S. Y., Jang. "Comparison of Fatigue, Quality of Life, Turnover Intention, and Safety Incident Frequency between 2-Shift and 3-Shift Korean Nurses", *Int J Environ Res Public Health*, Vol.18, No.15, pp.7953-7960, 2021.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18157953>
- [32] JS. Kang. The influence of clinical nurses' resilience on job stress and burnout. Master's thesis, Inha University, 2015.
- [33] Tugade, M.M., Fredrickson, B.L., Barrett, L.F. "Psychological Resilience and Positive Emotional Guranularity: Examining the Benefits of Positive Emotions on Coping and Health". *J Pers*. Vol.72, No.1, pp.1161-1190, 2004.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2004.00294.x>

- [34] K.J, Ko, S.K, Lee. "Influence of Resilience and Job Embeddedness on Turnover Intention in General Hospital Nurses". J Korean Acad Nurs Adm, Vol.25, No.4, pp.362-372, 2019.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.4.362>
- [35] Mohamad Alameddine, Michael Clinton, Karen Bou-Karroum, Nathalie Richa, Myrna A A Doumit. "Factors Associated With the Resilience of Nurses During the COVID-19 Pandemic." Worldviews Evid Based Nurs, Vol.18, No.6, pp.320-331, 2021.
<https://doi.org/10.1111/wvn.12544>.
- [36] Ong, A.D., Bergemanm, C.S., Bisconti, T.L., Wallace, K.A. "Psychological Resilience, Positive Emotions, and Successful Adaptation to Stress in Later Life". J Pers Soc Psychol. Vol.91, No.4, pp.730-749, 2006.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.91.4.730>
- [37] S. C., Kim, Carlota Quiban, Christine Sloan, Anna Montejano. "Predictors of poor mental health among nurses during COVID-19 pandemic." Nurs Open, Vol.8, No.2, pp.900-907, 2021.
<https://doi.org/10.1002/nop2.697>
- [38] D. Jackson , A. Firtko, M. Edenborough. "Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: a literature review", Journal of Advanced Nursing, Vol.60, No.1, pp.1-9, 2007.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x>
- [39] J.H. Kim. Resilience. Seoul:Wisdomhouse. p.268, 2011.

이 영 미(Young-Mee Lee)

[중신회원]



- 2003년 8월 : 가톨릭대학교 대학원 간호학과 (박사)
- 1997년 8월 : 가톨릭대학교 대학원 간호학과 (석사)
- 2006년 2월 ~ 현재 : 강원대학교 간호학과 교수

<관심분야>

성인간호, 응급간호