

병원에 근무하는 요양보호사의 감정노동에 영향을 미치는 요인

김은정¹, 이해원², 김수현^{2*}
¹기독교간호대학교 간호학과, ²남부대학교 간호학과

Factors Affecting Emotional Labor of Care Workers in Hospitals

Eun-Jeoung Kim¹, Hea Won Lee², Suhyun Kim^{2*}
¹Department of Nursing, Christian College of Nursing
²Department of Nursing, Nambu University

요약 본 연구는 요양보호사의 감정노동에 영향을 미치는 요인을 규명하여 중재전략을 개발하는 기초자료를 제시하고자 시도된 연구이다. 자료수집은 2021년 2월 1일부터 2월 14일까지 2주간 이루어졌으며 일반적 특성, 감정노동, 직무스트레스, 자기효능감, 노인돌봄태도에 대한 자기 보고식 설문지를 활용하여 병원에서 6개월 이상 근무 중인 요양보호사 159명을 대상으로 실시하였다. 자료 분석은 빈도, 백분율, independent t-test, ANOVA, Scheffe' test, Pearson's correlation, stepwise regression을 시행하였다. 연구결과 요양보호사의 감정노동에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 직무스트레스($\beta=0.310$, $p<0.001$)가 감정노동에 대하여 가장 중요한 변수로 나타났으며, 감정노동($R^2=0.241$, $F=5.475$, $p<0.000$)에 대한 설명력은 19.7%였다. 본 연구결과를 토대로 하여 요양보호사의 감정노동 관리를 위해 직무스트레스를 낮추고 노인돌봄 태도를 높이기 위한 전략과 중재프로그램 개발이 필요하며, 향후 요양보호사의 감정노동에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 반복연구가 필요하다.

Abstract This is a convergence study that attempts to present basic data for developing an intervention strategy, by identifying predictors of emotional labor of care workers. Data collection was conducted for two weeks from February 1 to February 14, 2021; 159 care workers employed in hospitals for more than 6 months answered a self-report questionnaire comprising general characteristics, emotional labor, job stress, self-efficacy, and elderly care attitude. Data analysis was performed using frequency, percentage, independent t-test, ANOVA, Scheffe's test, Pearson's correlation, and stepwise regression. Our results found emotional labor to be 19.7% ($R^2=0.241$, $F=5.475$, $p<0.000$), and job stress ($\beta=0.310$, $p<0.001$) was determined to be the most important variable and biggest predictor of emotional labor for care workers. Results of this study indicate that for managing emotional labor of care workers, it is necessary to develop strategies and intervention programs to lower job stress and increase positive attitudes to care for the elderly. Continuous research is required to confirm the predictive factors of emotional labor in the future.

Keywords : Care Worker, Emotional Labor, Job Stress, Self-Efficacy, Attitude Toward Care of the Elderly

*Corresponding Author : Suhyun Kim(Nambu Univ.)

email: ksh136112@nambu.ac.kr

Received November 18, 2021

Accepted February 4, 2022

Revised November 29, 2021

Published February 28, 2022

1. 서론

1.1 서론

우리나라는 최근 급속한 고령화 사회가 되어 가면서 최근 요양병원이 10년새 6배로 늘었고[1], 요양병원에서 요양과 치료를 받는 만성질환 노인들의 수도 기하급수적으로 빠르게 증가하고 있다[2]. 요양병원에 입원한 노인 환자들은 간호의존도가 높고 외상상태가 많아 고강도의 간호서비스가 요구되기 때문에 환자돌봄에 참여하는 필수인력의 안정적인 확보가 매우 중요하다[3]. 요양병원에서 환자돌봄에 참여하는 핵심인력 중 하나인 요양보호사들은 꾸준히 높은 이직률을 보이고 있는데, 이는 요양병원의 경제적 손실뿐만 아니라 환자안전에 위협하는 요인이 될 수도 있다[2,3].

요양보호사들은 업무가 불확실하고 업무 환경이 열악할 뿐만 아니라, 비정규직이라는 고용 불안정성, 과중한 업무량과 대조를 이루는 저임금, 정서 및 신체적 소진 및 대인관계의 갈등으로 인해 어려움을 겪고 있다[4]. 또한 이와 같은 열악한 근로조건들이 요양보호사들의 직업적 자긍심과 사기를 저하시킨다고 나타나[4,5] 요양보호사들의 감정노동이 우려되는 바이다.

특히 장기화된 COVID-19 감염병 위기상황에서 마스크를 통한 집단감염 사례로서 노인요양시설이 상당한 부분을 차지하고 있을 뿐 아니라[6,7] 노인요양시설의 면회 제한으로 인한 보호자들과의 갈등, 코호트 격리 등으로 인해 요양보호사들의 심리적 갈등과 스트레스가 가중되고 있다[7,8]. 또한 이들은 불안, 공포, 두려움과 함께 돌봄인력들의 철저한 감염수칙 준수를 위한 활동제한으로 경미한 우울감도 경험하고 있는 상황이다[8]. 따라서 요양병원에서 일하는 필수인력의 안정적인 확보와 돌봄서비스의 질 보장을 위해서는 요양보호사의 감정노동에 관심을 기울일 필요가 있다.

감정노동이란 조직에서 바라는 감정표현과 실제 경험하는 감정상태간의 차이에서 스스로 감정을 통제하려는 노력을 말한다[9,10]. 요양병원에서 일하는 요양보호사들은 돌봄의 대상인 노인과 의사소통이 원활하게 되지 않거나 부당한 요구가 발생하는 상황에서도 이를 받아들일 수 밖에 없다는 인식 때문에 감정노동을 많이 경험할 수 밖에 없다[4]. 또한 노인에게 흔히 나타날 수 있는 치매, 뇌졸중, 골절과 같은 상황에서 돌봄대상자의 신체활동과 관련된 수발은 강도가 높을 수 밖에 없다[5]. 이러한 상황에서 요양보호사가 경험하는 감정노동은 결국 환자의 육체적 건강 뿐만 아니라 정신적 건강과 회복에

도 영향을 주게 되므로[11] 감정노동에 영향을 미치는 요인들에는 어떤 것들이 있는지 확인하고 이를 증재할 필요가 있다.

요양보호사의 감정노동에 영향을 미치는 요인 중 업무의 불확실성, 열악한 업무 환경과 과중한 업무는 직무스트레스의 일부분에 속한다고 볼 수 있다[4,12]. 직무스트레스는 업무를 수행하는 과정에서 일을 맡은 사람의 능력, 자원, 요구가 조직과 일치하지 않을 때 발생하는 신체적이고 정신적인 반응이다[13]. 직무스트레스는 직무만족도를 떨어뜨리고 이직률을 증가시키며[13-16] 개인의 심신에 부정적 영향을 줄 뿐만 아니라 업무의 생산성과 효율성을 떨어뜨려 조직의 경제적 손실까지도 초래한다[15-17]. 따라서 요양보호사의 감정노동을 낮추기 위한 증재방안을 고려하기 위해서는 감정노동과 직무스트레스간의 관계를 살펴볼 필요가 있다.

요양보호사의 감정노동에 영향을 미칠 것으로 고려되는 또 다른 요인은 자기효능감이다. 자기효능감은 과업수행 시 이를 성공적으로 수행할 능력이 있다고 믿는 개인의 신념이다[18]. 자기효능감이 높은 사람은 자기효능감이 낮은 사람보다 대인관계에 대한 스트레스 뿐만 아니라 자신의 직무수행에 대한 스트레스에 잘 대처하게 된다[18-20]. 자기효능감이 낮은 사람이 일이나 상황을 부정적으로 예측하기 때문에 불안과 두려움으로 스트레스는 가중되고 적절한 대처가 힘들어질 수 있다[19]. 또한 자기효능감이 높은 사람은 스트레스를 해결할 때 스트레스 요인들을 직접 변화시키고 목표달성을 위해 끈기 있게 노력하는데 반해 자기효능감이 낮은 사람은 감정적으로 대처하는 경우가 많다[21,22]. 이와 같이 선행연구들을 살펴보았을 때 자기효능감은 감정노동에 영향을 줄 것으로 생각되지만 아직까지 요양보호사의 감정노동, 직무스트레스, 자기효능감간의 관계를 살펴본 연구는 찾아보기 힘들다.

마지막으로 요양보호사의 감정노동에 영향을 미칠 것으로 고려되는 요인 중 하나는 노인돌봄태도이다. 이는 임상현장에서 본 연구자들이 노인을 돌보는 과정에서 경험한 것인데 노인돌봄태도가 긍정적인 동료들은 과중한 업무 속에서도 감정의 소비를 적게 하면서 즐겁게 맡은 책임을 다하는 것을 쉽게 볼 수 있었다. 노인돌봄태도는 노인돌봄에 대한 긍정적 또는 부정적인 태도를 의미하며 [23,24] 노인을 간호하는 데 영향을 미치는 중요한 요인 중 하나라고 할 수 있다[25,26]. 노인대상자를 주로 돌보는 요양보호사들은 노인의 특성을 잘 이해하고 긍정적인 태도로 간호를 수행하는 것이 중요하다[26,27]. 따라서

요양보호사들의 감정노동을 줄이기 위한 중재방안을 모색하는 데 있어서 감정노동과 노인돌봄태도간의 관계를 살펴보는 것도 필요하다.

지금까지 요양보호사 관련 다양한 연구들이 있었지만 요양보호사의 자기효능감, 직무스트레스, 노인돌봄태도와 감정노동간의 관계를 같이 살펴본 연구는 미비한 실정이다. 간호사는 의료시설에 종사하는 사람들이 건강한 생활을 유지하고 건강 증진할 수 있도록 도와야 할 책임을 가지고 있다. 또한 요양보호사들의 감정노동에 영향을 미치는 요인들을 파악하고 요양보호사 양성교육 및 직무교육에 이를 반영하여 잘 적용할 수 있도록 도움 필요가 있다. 이에 본 연구는 요양보호사의 감정노동에 영향을 미치는 요인을 확인하고 이를 기반으로 하여 요양보호사들의 감정노동을 줄이고 스트레스 및 정신건강관리를 위한 중재 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 요양보호사의 감정노동, 자기효능감, 직무스트레스, 노인돌봄태도간의 관계를 분석하여 감정노동에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 한다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 감정노동, 자기효능감, 직무스트레스, 노인돌봄태도 정도를 규명한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 감정노동, 자기효능감, 직무스트레스, 노인돌봄태도의 차이를 비교한다.
- 4) 대상자의 감정노동, 자기효능감, 직무스트레스, 노인돌봄태도간의 상관관계를 파악한다.
- 5) 대상자의 감정노동에 영향을 미치는 요인을 규명한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 요양보호사의 감정노동 정도, 자기효능감 직무스트레스 및 노인돌봄태도를 파악하고 감정노동에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 조사연구이다.

2.2 연구대상자

본 연구는 요양보호사 159명을 대상으로 하였다. 표본의 크기는 G*Power 3.21 프로그램을 이용하여 회귀분석에 필요한 표본을 구한 결과 유의수준 .05, 검정

력 .80, 효과크기 .15, 예측요인 18개를 기준으로 했을 때 표본 수가 150명이었다. 이에 10% 탈락률을 고려하여 165부의 설문지를 배포하였다. 설문지는 165부를 배부하여 163부가 회수되었고 불성실한 설문지 4부를 제외한 총 159부(98.9%)를 최종적으로 분석에 사용하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 감정노동

감정노동은 Morris와 Feldman (1996) [9]가 개발하고 Kim (1998) [10]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 도구는 감정표현의 빈도 3문항, 감정표현의 주의성 3문항, 감정적 부조화 3문항 총 9문항으로 '매우 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점의 5점 척도로 구성되었다. 감정노동의 점수 범위는 최소 9점에서 최대 45점으로 점수가 높을수록 감정노동이 높다는 것을 의미한다. 도구 개발 당시의 신뢰도는 Cronbach's α =.82이었고 본 연구에서는 Cronbach's = .80이었다.

2.3.2 직무스트레스

직무스트레스는 Chang 등(2005) [28]의 한국형 직무스트레스 단축형 측정도구를 사용하였다. 도구는 총 24문항으로 각 문항은 '매우 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '그렇다' 3점, '매우 그렇다' 4점의 4점 척도로 구성되었다. 부정문항은 역코딩 후 분석하였으며, 직무스트레스의 점수 범위는 최소 24점에서 최대 96점으로 점수가 높을수록 직무스트레스가 높다는 것을 의미한다. 도구개발 당시의 신뢰도는 Cronbach's α =.80이었고 본 연구에서는 Cronbach's α = .72 이었다.

2.3.3 자기효능감

자기효능감은 Sherer 등(1982) [29]이 개발하고 Kim(1994) [30]가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 일반적 자기효능감과 사회적 자기효능감 총 13문항으로 각 문항은 '매우 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '그렇다' 3점, '매우 그렇다' 4점의 4점 척도로 구성되었다. 자기효능감의 점수 범위는 최소 13점에서 최대 52점으로 점수가 높을수록 자기효능감이 높다는 것을 의미한다. 도구 개발 당시의 신뢰도는 Cronbach's α = .98이었고 본 연구에서는 Cronbach's α = .91 이었다.

2.3.4 노인돌봄태도

노인돌봄에 대한 태도를 측정하기 위해 Sanders, Montgomery, Pittman, Balkwell (1984) [31]이 개발하고 Han(2004) [32]이 번역한 의미 분별 척도를 사용하였다. 도구는 총 20문항으로 구성되어 있으며, 상반되는 형용사쌍으로 구성된 각 문항에 Likert 7점 척도로 응답하도록 되어 있다. 응답된 항목에 대한 결과는 점수가 높을수록 노인돌봄에 대한 태도가 부정적이고, 점수가 낮을수록 노인돌봄에 대한 태도가 긍정적임을 나타내며, 문항에 대한 총점은 최저 20점에서 최고 140점이다. 척도의 각 항목이 7점 범위를 가지므로 3.5점에서 4.5점까지를 중립적인 태도의 범위로 분류할 수 있다. 즉, 3.5점 이하의 점수는 부정적으로 4.5점 이상은 긍정적으로 고려할 수 있다. 본 도구의 신뢰도는 도구개발 당시 Cronbach's $\alpha = .78$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .98$ 이었다.

2.4 자료수집

본 연구의 자료수집은 2021년 2월 1일부터 2월 14일까지 2주간 이루어졌으며 G시, J 도에 거주하면서 요양보호사로 6개월 이상 병원에 근무 중인 자를 대상으로 근접 편의표집 하였다. IRB 승인(1041478-2020-HR-038)을 받은 후 주관기관승인서를 받은 네 병원을 방문하여 모집공고문을 제시하고 자발적 의사가 있는 경우 전화나 문자 등의 연락으로 대상자의 자발적인 연구참여 신청을 받았다. 연구자가 자발적 참여를 희망하는 연구대상자에게 해당기관에 방문할 날짜를 정하고 방문하여 자료수집에 앞서 연구목적과 자료수집 방법과 절차를 설명하고 직접 서면 동의서를 받은 후 설문지를 작성하도록 하였다. 연구대상자에게 회수된 자료는 익명으로 처리되고 연구대상자의 윤리적 측면을 고려하여 설문작성 도중 언제든지 철회할 수 있다고 설명하였다. 설문내용은 연구목적 이외에 공개되지 않으며, 작성한 설문지는 연구진행 후 폐기 처분하였다. 설문지는 참여자가 직접 작성하였고 작성 시간은 약 15분 정도 소요되었다. 설문에 참여한 모든 대상자에게는 1만원 상당의 답례품을 제공하였다.

2.5 자료분석

자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 사용하여 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 평균, 표준편차, 빈도, 백분율로 제시하였다.

- 2) 대상자의 감정노동, 직무스트레스, 자기효능감, 노인돌봄태도 정도는 최소값, 최대값, 평균, 표준편차로 제시하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 감정노동, 직무스트레스, 자기효능감, 노인돌봄태도 평균의 차이분석은 independent t-test와 ANOVA로 분석하였고 사후검증은 sheffé test로 분석하였다.
- 4) 대상자의 감정노동, 직무스트레스, 자기효능감, 노인돌봄태도 간의 상관관계는 Pearson's Correlation으로 분석하였다.
- 5) 대상자의 감정노동에 영향을 주는 요인은 stepwise multiple regression으로 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 연령은 60세이상 91명(58.0%), 60세미만 66명(42.0%)으로 나타났고, 성별은 여자 158명(99.4%), 남자 1명(0.6%)으로 나타났다. 배우자는 있음 113명(72.9%), 없음 42명(27.1%), 종교는 있음 94명(59.5%), 없음 64명(40.5%)으로 나타났다. 근무 경력은 5~10년 이하 49명(30.8%), 10년 초과 36명(22.6%), 1~3년 이하 31명(19.5%), 3~5년 이하 22명(13.8%), 1년 이하 21명(13.2%) 순으로 나타났다. 근무형태는 교대근무 139명(89.7%), 비교대근무 16명(10.3%)으로 나타났고, 급여수준은 150~200만원 미만 149명(94.3%), 200만원 이상 9명(5.7%) 순으로 나타났다. 부서는 일반병동 103명(66.0%), 치매병동 32명(20.5%), 기타 21명(13.5%) 순으로 나타났고, 취미생활 여부는 있음 92명(59.4%), 없음 63명(40.6%)으로 나타났다. 병원 근무에 대한 자부심 여부는 예 143명(91.1%), 아니오 14명(8.9%), 현 병원 근무에 대해 타인에게 권유할 것인가 여부는 예 126명(80.8%), 아니오 30명(19.2%), 병원직원과 말다툼 경험은 아니오 136명(87.7%), 예 19명(12.3%)으로 나타났다. 휴무일 배정 만족도 3.33점, 삶의 만족도 3.62점, 현재 건강상태 3.78점, 1년 전과 비교해서 건강상태 3.63점, 타인과의 비교 시 건강상태 3.81점으로 나타났다 <Table 1>.

Table 1. General Characteristics

(N=159)

Characteristics	Category	n(%)	M±SD
Age(year)	< 60	66(42.0)	
	60 ≤	91(58.0)	
Gender	Female	158(99.4)	
	Male	1(0.6)	
Living with spouse	Yes	113(72.9)	
	No	42 (27.1)	
Religion	Yes	94 (59.5)	
	No	64(40.5)	
Length of carrer(year)	≤1	21(13.2)	
	1 < ~ ≤3	31(19.5)	
	3 < ~ ≤5	22(13.8)	
	5 < ~ ≤10	49(30.8)	
	10 <	36(22.6)	
Type of work	Shift duty	139(89.7)	
	Non-shift duty	16(10.3)	
Income (Month, 10,000 won)	200 <	149(94.3)	
	≥ 200	9(5.7)	
Working department	General ward	103(66.0)	
	Dementia ward	32(20.5)	
	Etc	21(13.5)	
Life with hobby	Yes	92(59.4)	
	No	63(40.6)	
Pride about hospital work	Yes	143(91.1)	
	No	14(8.9)	
Recommendation of hospital work to others	Yes	126(80.8)	
	No	30(19.2)	
Experience of conflict with hospital staff	Yes	19(12.3)	
	No	136(87.7)	
Holiday assignment status			3.33±0.94
Life satisfaction			3.62±0.75
Current health status			3.78±0.81
Comparative health status 1 year ago			3.63±0.85
Comparison with other people's health			3.81±0.78

3.2 대상자의 감정노동, 직무스트레스, 자기효능감, 노인돌봄태도 정도

대상자의 감정노동은 2.78점, 직무스트레스는 2.39 점, 자기효능감은 2.94점, 노인 돌봄 태도는 4.74점으로 나타났다<Table 2>.

Table 2. Degree of Variables

(N=159)

Variable	Min	Max	M±SD	Skewness	Kurtosis
Emotional labor	1.67	4.33	2.78±0.55	0.325	-0.380
Job stress	1.92	3.26	2.39±0.24	0.962	1.475
Self-efficacy	1.23	4.00	2.94±0.31	-0.033	8.803
Attitude toward care of the elderly	1.00	7.00	4.74±1.70	-0.182	-1.258

3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 감정노동, 직무스트레스, 자기효능감, 노인돌봄태도의 차이

감정노동은 연령(p=.011), 종교유무(p=.015), 취미생활 유무(p=.043), 병원 근무에 대한 자신감(p=.013), 병원근무 타인권유 여부(p<.001)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 60세 미만(M±SD=2.91±0.54), 종교는 없음(M±SD=2.92±0.62), 취미생활은 없다(M±SD=2.89±0.58), 병원 근무에 대한 자신감은 없다(M±SD=3.13±0.58), 병원 근무 타인권유는 없다(M±SD=3.10±0.46)에서 감정노동 점수가 높게 나타났다.

자기효능감은 병원 근무에 대해 타인에게 권유 할 것인가의 여부(p=.038)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 현재 병원근무에 대해 타인에게 권유할 것인가의 여부는 예(M±SD=2.96±0.27)가 아니오(M±SD=2.84±0.39)보다 자기효능감 점수가 높게 나타났다.

노인 돌봄 태도는 연령(p=.032), 부서(p=.001), 병원 근무에 대한 자부심 여부(p=.001)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 근무부서에서 일반병동(M±SD=4.99±1.73)이 치매병동(M±SD=3.83±1.37)보다 노인 돌봄 태도 점수가 높게 나타났다<Table 3>.

3.4 대상자의 감정노동, 직무스트레스, 자기효능감, 노인돌봄태도 간의 상관관계

대상자의 감정노동, 직무스트레스, 자기효능감, 노인 돌봄태도 간의 상관관계는 다음과 같다<Table 4>. 감정노동은 직무스트레스(r= .321)에서 양의 상관을 보였고, 노인에 대한 태도(r=-.193)에서 음의 상관을 보였다. 그 외의 변수간 상관관계는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

Table 3. Difference of Variables by General Characteristics

(N=159)

Category	Subcategory	Emotional labor	Job stress	Self-efficacy	Attitude toward care of the elderly
Age(year)	< 60	2.91±0.54	2.41±0.24	2.95±0.25	4.38±1.63
	60 ≤	2.69±0.54	2.38±0.22	2.93±0.34	4.96±1.70
	t(p)	2.58(.011)	.88(.382)	.46(.644)	-2.16(.032)
Living with spouse	Yes	2.78±0.56	2.39±0.25	2.98±0.27	4.68±1.73
	No	2.83±0.49	2.42±0.22	2.88±0.37	4.92±1.64
	t(p)	-.55(.581)	-.59(.556)	1.69(.093)	-.79(.432)
Religion	Yes	2.69±0.46	2.38±0.25	2.97±0.26	4.89±1.66
	No	2.92±0.62	2.42±0.22	2.90±0.37	4.55±1.74
	t(p)	-2.47(.015) [†]	-1.03(.305)	1.38(.169)	1.24(.216)
Length of carrer(year)	≤1	2.69±0.48	2.32±0.20	2.97±0.14	5.06±1.38
	1< ~ ≤3	2.93±0.52	2.45±0.24	2.94±0.20	4.28±1.77
	3< ~ ≤5	2.87±0.46	2.42±0.24	2.86±0.24	5.04±1.65
	5< ~ ≤10	2.66±0.63	2.40±0.26	2.97±0.33	4.77±1.83
	10 <	2.80±0.52	2.37±0.22	2.95±0.45	4.73±1.64
	F(p)	1.48(.210)	1.16(.330)	.54(.711)	.94(.442)
Type of work	Shift duty	2.76±0.53	2.40±0.24	2.94±0.31	4.74±1.68
	Non-shift duty	3.04±0.64	2.34±0.23	3.01±0.28	4.56±1.83
	t(p)	-1.97(.051)	.97(.333)	-1.10(.272)	.41(.684)
Income (Month, 10,000 won)	200 <	2.77±0.54	2.39±0.23	2.95±0.26	4.77±1.68
	≥ 200	3.03±0.64	2.51±0.29	2.92±0.73	4.28±2.07
	t(p)	-1.42(.157)	-1.55(.124)	.12(.909) [†]	.83(.408)
Working department	General ward	2.76±0.49	2.40±0.26	2.95±0.32	4.99±1.73 ^a
	Dementia ward	2.80±0.72	2.40±0.16	2.94±0.32	3.83±1.37 ^b
	Etc	2.81±0.54	2.36±0.25	2.97±0.19	4.82±1.60 ^c
	F(p)	.10(.905) [†]	.28(.758)	.10(.907)	7.70(.001) [†] , a>b
Life with hobby	Yes	2.71±0.52	2.39±0.26	2.99±0.35	4.88±1.73
	No	2.89±0.58	2.41±0.20	2.89±0.24	4.55±1.66
	t(p)	-2.04(.043)	-.45(.656)	2.01(.046)	1.21(.228)
Pride about hospital work	Yes	2.75±0.53	2.38±0.24	2.96±0.31	4.87±1.70
	No	3.13±0.58	2.48±0.17	2.85±0.15	3.52±1.14
	t(p)	-2.52(.013)	-1.45(.149)	1.34(.183)	4.04(.001) [†]
Recommendation of hospital work to others	Yes	2.71±0.54	2.39±0.25	2.96±0.27	4.84±1.69
	No	3.10±0.46	2.44±0.18	2.84±0.39	4.23±1.61
	t(p)	-3.64(<.001)	-1.07(.285)	2.09(.038)	1.79(.075)
Experience of conflict with hospital staff	Yes	2.96±0.60	2.52±0.35	3.06±0.41	4.21±1.68
	No	2.76±0.54	2.37±0.21	2.94±0.28	4.80±1.71
	t(p)	1.53(.129)	1.75(.096) [†]	1.25(.227) [†]	-1.42(.157)

[†] Dispersion is not homogeneous

a,b,c : Scheffe test: Rows with the same letter do not differ significantly(α=.05).

3.5 대상자의 감정노동에 영향을 미치는 요인

직무스트레스, 자기효능감, 노인 돌봄 태도가 감정노동에 미치는 영향에 대하여 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀분석을 실시하기 위하여 종속변수의 자기상관과 독립변수 간 다중공선성을 검토하였고, 자기상관은 Durbin-Watson 지수를 이용하였으며, 다중공선성은 VIF 지수를 이용하였다. Durbin-Watson 지수는 1.872(=1.847)로 자기상관이 없이 독립이며, VIF 지수가 1.041~1.426으로 모두 10 미만으로 나타나 독립변수 간 다중공선성이 없는 것으로 나타나 본 자료는 회귀분석을 실시하기에 적합하였다.

감정노동에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석 결과 직무스트레스(p<.001)와 노인 돌봄 태도(p=.017)가 감정노동에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 직무스트레스가 높을수록(β=.310, p<.001), 노인 돌봄 태도가 낮을수록(β=-.188, p=.017) 감정노동이 높아지며, 감정노동을 설명하는 설명력은 19.7%로 나타났다.

회귀분석 모형의 적합도는 잔차검정을 실시하였다. 잔차검정은 잔차의 정규성과 등분산 검정을 실시하였으며, 잔차의 정규성(p=.429)>.05)과 등분산성(p=.214)>.05)을 만족하므로 다중회귀분석 모형에 적합하였다(Table 5).

Table 4. Correlation among variables

(N=159)

	Emotional labor	Job stress	Self-efficacy	Attitude toward care of the elderly
Emotional labor	1.000			
Job stress	.321***	1.000		
Self-efficacy	-.027	.051	1.000	
Attitude toward care of the elderly	-.193*	.061	.054	1.000

* p<.05, **p<.01, ***p<.001

Table 5. Factors Affecting on Emotional Labor

(N=159)

	B	SE	β	t	p
Constant	1.403	.609		2.30	.023
Age (60year≤)	-.101	.087	-.091	-1.16	.246
Religion (Yes) ^a	-.116	.085	-.104	-1.36	.176
Life with hobby (Yes) ^a	-.102	.086	-.092	-1.18	.240
Pride about hospital work (Yes) ^a	.024	.162	.013	.15	.884
Emotional labor	-.220	.121	-.162	-1.83	.070
Job stress	.735	.179	.310	4.10	<.001
Self-efficacy	.091	.149	.047	.62	.539
Attitude toward care of the elderly	-.061	.025	-.188	-2.41	.017

$$F(p)=5.475(<.000), R^2(adjR^2)=.241(.197), d(d_V)=1.872(1.847)$$

$d(d_V)$: Durbin-Watson's auto-correlation coefficient(upper critical limit)

^a Compared to 'No'

4. 논의

본 연구는 요양보호사를 대상으로 감정노동, 직무스트레스, 자기효능감, 노인돌봄태도간의 관계를 파악하기 위해 시행된 연구로, 감정노동에 영향을 주는 요인을 규명함으로써 요양보호사의 감정노동 및 스트레스 관리를 위한 중재프로그램의 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

본 연구에서 나타난 요양보호사의 감정노동은 5점 만점에 평균 2.78점으로 중간수준의 감정노동 정도를 보였으며, 요양보호사의 일반적 특성에 따른 감정노동은 연령(p=.011), 종교유무(p=.015), 취미생활 유무(p=.043), 병원 근무에 대한 자신감(p=.013), 병원 근무 타인권유 여부(p<.001)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이러한 결과는 재가복지 시설에 근무하는 요양보호사 대상 선행연구와 비교해 보았을 때[33,34], 2.75와 2.79로 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 이는 요양보호사의 감정노동수준이 가정방문이나 시설요양처럼 서비스의 유형에 의한 차이이기보다는 근무환경, 대상자 변수 등에 의한 결과로 보인다. 반면, 타 직종인 간호사 대상 연구[35]에서는 3.25점으로 나타나 요양보호사보다 높은 것

을 볼 수 있다. 이는 노인대상자들을 돌보면서 높은 감정노동을 할 것이라는 기대와는 달리 요양보호사들의 연령의 58%가 60세 이상으로 노인에 대한 경험을 직·간접적으로 하였고, 심신이 약해진 노인대상자를 돌보는 가운데 연민을 느끼고 자신의 부모를 생각해 보거나 자신의 미래모습을 연상할 수 있는 직업적 특성에 기인한 것으로 사료된다.

본 연구에서 나타난 요양보호사의 직무스트레스는 4점 만점에 2.39점으로 나타났으며, 일반적 특성에 따른 직무스트레스는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 COVID-19 감염병 상황에서 조사된 선행연구[36]에서도 요양보호사의 직무스트레스가 2.33점으로 나타나 본 연구보다 비슷한 점수를 보였다. 동일한 직종과의 비교가 어려워 선행연구 중 요양병원의 간호사 대상 연구와 비교해 보았는데[37] 요양병원의 간호사는 3.23점으로 나타나서 요양보호사는 간호사들보다 더 낮은 직무스트레스를 보임을 알 수 있었다. 이는 요양보호사들이 돌보는 대상자의 질병 중증도나 업무 부담 차이에서 기인한 결과로 보인다[36,37]. 본 연구에서 요양보호사들의 삶의 만족도는 3.62점, 휴무일 배정

만족도는 3.33점, 건강상태는 3.78점으로 나타났는데, 비교적 삶에 대한 만족도가 높고 근무일정과 자가 건강상태가 좋은 편으로 이는 직무스트레스에 긍정적인 영향을 미친 것으로 생각된다.

본 연구에서 요양보호사의 자기효능감은 4점 만점에 2.94점으로 나타났으며, 일반적 특성에 따른 자기효능감은 병원근무 타인권유 여부($p=.038$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 자기효능감이 다소 높게 나타난 결과는 요양보호사가 오랜기간 다양한 경험을 통해 얻어진 삶을 대하는 여유있는 태도와 자신감에서 기인한 것으로 생각된다. 특히 노인을 돌보는 업무는 돌봄대상자의 감정을 최우선으로 고려해야 하고 수용적인 태도로 이해심을 바탕으로 돌봐야 한다. 따라서 돌봄서비스를 제공하면서 느끼는 불편한 감정들을 배제하고 감정을 조절해가는 과정에서 자기효능감이 높아질 수 있을 것으로 사료된다[38, 39]. 본 연구에서 자기효능감은 직무스트레스와 관련이 없는 것으로 나타났는데 요양보호사를 대상으로 하여 자기효능감과 직무스트레스를 측정된 선행연구[40]에서는 상이한 결과를 보여주고 있다. 또한 타직종과 비교해 보자면, 작업치료사[41]와 특수교사[42]의 경우도 자기효능감이 높으면 직무스트레스가 더 적었다고 보고되어 이에 대한 반복연구가 필요할 것으로 생각된다.

본 연구에서 나타난 요양보호사의 노인돌봄태도는 7점 만점에 4.74점으로 긍정적인 것으로 나타났으며, 요양보호사의 일반적 특성에 따른 노인돌봄태도는 연령($p=.032$), 부서($p=.001$), 병원 근무에 대한 자부심 여부($p=.001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이러한 차이는 선행연구에서 나타난 급성기 병원과 비교해 보면[44], 질병중심의 치료와 간호를 수행하는 급성기 병원과 달리, 요양병원의 특성상 노인을 돌보는 것을 주 업무로 하기 때문에 돌봄에 대한 책임감을 강하게 인지하고 있기 때문인 것으로 사료된다[44]. 또한 연령이 높을수록 양가부모님과 상호작용이 부모와 같은 마음으로 노인을 돌보고자하는 태도가 더 긍정적으로 나타난 것으로 예측해 볼 수 있다. 앞으로도 초고령 사회가 심각해질 것을 고려하면 요양병원의 핵심인력인 요양보호사들이 감정노동의 소모를 줄이고 노인대상자에게 질 높은 돌봄 서비스를 제공하기 위해서는 노인의 신체적·정신적 특성을 이해하기 위한 보수교육 프로그램을 정기적으로 운영하면서 노인돌봄태도를 긍정적으로 유지하고 발전시키기 위한 전략을 모색하는 것이 필요할 것으로 사료된다.

감정노동은 직무스트레스($r=.321$)에서 양의 상관을 보였고, 노인에 대한 태도($r=-.193$)에서 음의 상관을 보

였다. 그 외의 변수간 상관관계는 통계적으로 유의하지 않았다. 선행연구에서도 감정노동의 강도가 증가될수록 직무스트레스가 증가되는 결과를 보였다[45]. 이는 요양 서비스를 이용하는 대상자들이 요양보호사들의 직무를 잘 이해하지 못해 과도하고 다양한 업무를 요구하고 요구에 응하지 않을 시 요양보호사들에게 불이익을 받을 수 있는 행위를 하면 이를 회피하기 위해 요양보호사들이 자발적인 감정노동을 경험하게 되어 감정노동의 강도가 높을수록 직무스트레스에 영향을 미친다는 결과를 보인 것으로 생각된다. 따라서 요양보호사들의 감정노동과 직무스트레스를 낮추기 위해서는 정확한 업무분담에 대한 병원내 조직적인 차원의 관리가 필요할 것으로 사료된다. 뿐만 아니라 인간에 대한 깊은 이해를 바탕으로 돌봄서비스를 제공할 수 있도록 인문학적 교육을 포함한 직무교육 프로그램의 개발도 요구된다. 또한 노인돌봄태도를 함양하기 위해서는 감정노동을 낮추고 자가 건강 관리 향상 시너지를 높이기 위한 전략으로 다양한 건강 관리 프로그램의 개발과 근무형태의 안정적인 변화가 필요할 것이다.

본 연구의 제한점으로는 일개 지역의 근접 편의표집된 요양보호사만을 대상으로 하여 임의표출하였기에 연구결과를 일반화하는데 제한점이 있다.

5. 결론

본 연구는 요양보호사를 대상으로 감정노동, 직무스트레스, 자기효능감, 노인돌봄태도의 관계를 파악하고, 이들 변수간의 관계를 규명하여 감정노동에 미치는 예측요인을 탐색해 봄으로써, 감정노동을 낮추기 위한 중재전략을 개발하는 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

본 연구에서 요양보호사의 감정노동은 직무스트레스에서는 양의 상관관계를, 노인돌봄태도에는 음의 상관관계를 보였으며, 자기효능감은 직무스트레스와 관련이 없는 것으로 나타났다. 요양보호사의 감정노동에 미치는 영향은 직무스트레스가 높을수록($\beta=.310$, $p<.001$), 노인돌봄태도가 낮을수록($\beta=-.188$, $p=.017$) 감정노동이 높아지며, 감정노동을 19.7% 설명하였다.

본 연구는 선행연구와 달리 COVID-19 상황에서 요양보호사의 감정노동, 직무스트레스, 노인돌봄태도 정도를 확인하고, 요양보호사의 감정노동과 노인돌봄태도간의 상관관계가 있음을 확인하였음에 의의가 있다. 이는 차후 요양보호사들의 직무교육 프로그램을 개발하고 평

가하는 데 있어서 실질적인 도움이 될 것으로 생각된다. 즉, 요양보호사의 직무스트레스와 감정노동을 낮추기 위한 대안으로서 감정노동 관리능력과 정확한 업무분담 및 대인관계능력을 향상시키고 대상자를 돌봄에 있어 요양보호사로서의 업무수행이 원활히 이루어질 수 있도록 다양한 전략을 제시할 수 있는 교육프로그램이 필요함을 시사해주고 있다.

본 연구는 일부 지역의 요양보호사를 임의표집 하였기 때문에 일반화에는 제한점이 있으며 다음과 같은 제안을 하고자 한다.

첫째, 요양보호사의 감정노동에 영향을 미치는 다양한 변수 관련 반복연구를 제안한다.

둘째, 요양보호사의 감정노동에 영향을 미치는 요인들을 고려한 직무교육 프로그램을 개발하고 그 효과검증에 관한 연구를 제안한다.

References

- [1] H. Han. In the last 10 years, the number of medical institutions has increased-Nursing hospitals with more than 100 beds increased 6 times in 10 years [Internet]. Dailymedi, c2020 [cited 2020 March 20], Available From: <https://www.dailymedi.com/detail.php?number=85420&thread=22r02> (accessed on November 15, 2021)
- [2] Ministry of Health and Welfare. 2020 Health and Welfare Statistical Yearbook [Internet]. Ministry of Health and Welfare, c2020 [Cited 2021 June 20], Available From: http://www.mohw.go.kr/react/jb/sib030301vw.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=032901&CONT_SEQ=361682 (accessed on November 15, 2021)
- [3] M. J. Kim, "The impact on the intention to leave of care worker experiencing the violent by client working at the long term service agency - Focusing on the moderating effect of service agency support-", Korean Social Security Studies, Vol. 33, No. 2, pp. 17-40, 2017.
- [4] S. Kim, "A study on the labor experiences of care service workers: Focused on emotional labor and relation-based labor", The Women's Studies, Vol. 82, No. 1, pp. 103-136, 2012.
- [5] E. Lee, H. Kang, K. Kim, K. Park, "Caregivers' experience of violence and coping with it in nursing homes", Journal of Korean Academy of Community Health Nursing, Vol. 23, No. 2, pp. 134-143, 2012. DOI: <https://doi.org/10.12799/ikachn.2012.23.2.134>
- [6] S. M. Shin, The cause of the increase in COVID-19 deaths is infection in nursing homes and facilities [Internet], G-health, [cited 2021 January 5], Available From: <https://www.g-health.kr/mobile/bbs/selectBoardArticle.do?bbsId=U00186&nttlId=412283&lang=&searchCndSj=&searchCndCt=&searchWrd=&pageIndex=1&vType=A> (accessed on November 15, 2021)
- [7] H. J. Choi, Causes and countermeasures for group infection of corona in nursing facilities [Internet], Citizens'Coalition for Economic Justice, No. 1-2, [cited 2021 February 9], Available From: <http://ccej.or.kr/67179> (accessed on November 15, 2021)
- [8] J. H. Kim, H. S. Jung, "A Phenomenological Study on the Experiences of Long Term Care Facility Workers during the COVID-19 Pandemic", Journal of Korean Public Health Nursing, Vol.35, No.1, pp. 33-46, 2021. DOI: <https://doi.org/10.5932/JKPHN.2021.35.1.33>
- [9] J. A. Morris, D. C. Feldman, "The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor", The Academy of Management Review, Vol. 21., No. 4, pp. 986-1010, 1996. DOI: <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.1996.9704071861>
- [10] M. J. Kim, "Effects of the hotel employee's emotional labor upon the job-related attitudes", Journal of Tourism Sciences, Vol. 21, No. 2, pp. 129-141, 1998.
- [11] S. Mann, J. Cowburn, "Emotional labor and stress with in mental health nursing", Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing, Vol. 12, pp. 154-162, 2005. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2850.2004.00807.x>
- [12] K. W. Sung, "Comparison between nursing home nurses and hospital nurses for emotional labor and job satisfaction", Journal of Korean Gerontological Nursing, Vol. 14, No. 1, pp. 40-49, 2012. Available From: <http://www.ikgn.org/journal/view.php?number=297>
- [13] G. L. Kim, H. J. Lee, Y. S. Cho, M. H. Kim, "The experience of turnover decision making in new graduate nurses", Journal of Qualitative Research, Vol. 14, No. 1, pp. 23-33, 2013.
- [14] J. U. Ko. "The effects of the caregiver emotional labor component on job satisfaction and turnover intention", Korean Journal of Care Management, Vol. 11, pp. 1-20, 2014.
- [15] S. Seo, C. Park, "Effects of emotional labor for aestheticians on job stress, satisfaction, and turnover", Asian Journal of Beauty and Cosmetology, Vol. 16, No. 3, pp. 333-345, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.20402/ajbc.2018.0214>
- [16] S. Kim, Study on Job Stress and Job Satisfaction of the Horticultural Therapist, Master's thesis, Korea University, Seoul, Korea, 2012.
- [17] A. K. Lee, J. Y. Yeo, S. S. Byun, "Relations on communication competence, job-stress and job-satisfaction of clinical nurse", The Korea Contents Society, Vol. 13, No. 12, pp. 299-308, 2013. DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2013.13.12.299>

- [18] A. Bandura, "Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning", *Educational Psychologist*, Vol. 28, No. 2, pp. 117-148, 1993.
DOI: https://doi.org/10.1207/s15326985ep2802_3
- [19] A. Bandura, *Self-efficacy: The exercise of control*, W H Freeman & Co, pp. 1-604, 1997.
- [20] A. R. Spencer, *Psychology*, Holt, Rinehart and Winston, 1990.
- [21] M. P. Leither, "Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 12, pp. 123-144, 1991.
- [22] A. Bandura, "Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change", *Psychological Review*, Vol. 84, No. 2, pp. 191-215, 1977.
- [23] S. Yu, S. Kim, Y. Lee, "The effect of senior simulation on nurses' attitude toward the elderly", *Journal of Korean academy of nursing*, Vol. 34, No. 6, pp. 974-982, 2004.
- [24] M. R. Kang, K. S. Jeong, "Attitudes toward caring for the elderly and geriatric nursing practice of nurses in a general hospital", *Journal of the Korea Contents Association*, Vol. 18, No. 7, pp. 127-137, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2018.18.07.127>
- [25] H. J. Kim, "Factors affecting the nursing students' attitude toward care of the elderly", *Journal of the Korea Contents Association*, No. 16, Vol. 12, pp. 213-222, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.12.213>
- [26] M. Courtney, S. Tong, A. Walsh, "Acute-care nurses' attitudes towards older patients: a literature review", *International Journal of Nursing Practice*, Vol. 6, No. 2, pp. 62-69, 2000.
- [27] J. Kim, S. Y. Lee, "A study on care workers' job performance and competency at long-term care homes", *Health and Social Welfare Review*, Vol. 33, No. 2, pp. 243-273, 2013.
- [28] S. J. Chang et al, "Development and standardization of Korean job stress measurement tools", *The Korean journal of occupational and environmental medicine*, Vol. 17, No. 4, pp. 297-317, 2005.
- [29] M. Sherer, J. E. Maddux, B. Mercandante, P. S. Dunn, B. Jacob, R. W. Rogers, "The self-efficacy scale: construction and validation", *Psychological Report*, Vol. 51, 663-671, 1982.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>
- [30] J. I. Kim, *An Effect of Aquatic Exercise Program with Self-help Group Activities and Strategies for Promoting Self-help Group Activities and Strategies for Promoting Self-efficacy on Pain, Physiological Parameters and Quality of Life in Patients Having Rheumatoid Arthritis*, Ph.D dissertation, Seoul National University, Seoul, Korea, 1994.
- [31] G. F. Sanders, J. E. Montgomery, J. F. Pittman, C. Balkwell, "Youth's attitudes toward the elderly", *Journal of Applied Gerontology*, Vol. 3, No. 1, pp. 59-70, 1984.
DOI: <https://doi.org/10.1177/073346488400300107>
- [32] J. Han, "Development of the scale for attitudes toward age groups", *Journal of the Korean Gerontological Society*, Vol. 24, No. 3, pp. 197-210, 2004
- [33] J. S. Kim, "A study about the influence of the care workers' emotional labor on turnover intention and mediating effects of emotive dissonance and job satisfaction", *Journal of Welfare for the Aged*, Vol. 61, pp. 163-188, 2013.
- [34] J. U. Ko, "The effects of the caregiver emotional labor, component on job satisfaction and turnover intention. *Korean Journal of Care Management*, Vol. 11, pp. 1-20, 2014.
- [35] M. Nam, Y. G. Noh, "Effects of Emotional Labor and Positive Psychological Capital on Burnout among Nurses at a General Hospital", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 19, No. 2, pp. 289-297, 2021.
DOI: <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2021.19.2.289>
- [36] S. H. Park, "The influence of nursing helpers' job stress on their job satisfaction and the mediating effect of that stress on those helpers' self-esteem", *The Journal of Korean Long Term Care*, Vol.9, No.2, pp. 83-102, 2021. Available From: http://kiss.kstudy.com/search/detail_page.asp?key=3900400
- [37] J. S. Kim, S. Y. Jeong, S. H. Kim, J. O. Kim, "Predictors of emotional labor and job stress on burnout of nurses in long-term care hospitals", *Journal of Korean Gerontological Nursing*, Vol. 16, No. 2, pp. 130-140, 2014.
- [38] S. C. Youn, S. H. Kwon, H. J. Kang, "The influence of emotional labor, job stress, and burnout on turnover intention of care worker's at long-term care hospitals", *Korea Academy Industrial Cooperation Society*, Vol. 17, No. 5, pp. 428-440, 2016.
- [39] Y. H. Jung, *Influence of emotional labor and job burnout of the long-term care workers on the turnover Intention*, Ph.D dissertation, Daegu Haany University, Gyeongbuk, 2014.
- [40] S. Baek, "The effects of job stress on the self-efficacy and change jobs nursing care institution", *The Journal of Humanities and Social science* 21, Vol.10, No.4, pp. 1325-1340, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.22143/HSS21.10.4.95>
- [41] E. Y. Park, E. J. Kim, "Job stress and self-efficacy of occupational therapist", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol. 8, No. 10, pp. 208-216, 2008.
DOI: <https://doi.org/10.5392/jkca.2008.8.10.208>
- [42] O. Lee, J. Hong & E. Park, "Job stress and self-efficacy of special education teacher", *The Journal of Special Children Education*, Vol. 13, No. 3, pp. 371-385,

2011.

DOI: <https://doi.org/10.21075/kacs.n.2011.13.3.371>

- [43] J. Kim, J. Oh, "A Study on the Influence of Mindfulness of Job Stress of Nursing Care Caregivers", The Journal of Humanities and Social science 21, Vol.12, No.3, pp. 713-726, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.22143/HSS21.12.3.51>
- [44] Y. K. Kim, S. H. Kwon, "Effects of empathy and attitude in caring for elders by nurses in geriatric nursing practice in long-term care hospitals", Journal of Korean Gerontology Nursing, Vol. 19, No. 3, pp. 203-213, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.17079/jkgn.2017.19.3.203>
- [45] S. U. Bae, A study on the emotional labor of home care workers, Journal of the Korea Entertainment Industry Association, Vol. 8, No. 3, pp. 65-75, 2014.
Available From:
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE02497357>

김 수 현(Suhyun Kim)

[정회원]



- 2013년 2월 : 전남대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2018년 2월 : 전남대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2014년 3월 ~ 2019년 4월 : 동강대학교 간호학과 조교수
- 2019년 5월 ~ 현재 : 남부대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

여성건강간호, 간호교육, 건강증진, 다문화간호

김 은 정(Eun-Jeoung Kim)

[정회원]



- 2001년 2월 : 전남대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2018년 2월 : 전남대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 기독교간호대학교 부교수

<관심분야>

아동간호, 간호교육, 시뮬레이션, 환자안전

이 해 원(Hea Won Lee)

[정회원]



- 2017년 2월 : 남부대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2019년 3월 ~ 현재 : 남부대학교 일반대학원 간호학과 박사과정
- 2003년 4월 ~ 현재 : 광양사랑병원 간호사

<관심분야>

성인간호, 간호교육, 건강증진