

일 감염병 전담병원 간호사의 COVID-19 관련 직무스트레스, 감정노동, 임파워먼트가 재직의도에 미치는 영향

김하늘¹, 양승애^{2*}

¹국립중앙의료원 마취통증 간호사, ²성신여자대학교 간호대학 간호학과 교수

The Effect of Job stress related to COVID-19, Emotional labor and Empowerment on Retention intention of nurses working at a infectious disease-specialized hospital

Haneul Kim¹, Seung Ae Yang^{2*}

¹Nurse, Department of Anesthesiology Unit, National Medical Center

²Professor, Department of Nursing Health Science, Sungshin University

요약 본 연구는 일 감염병 전담병원 간호사의 COVID-19와 관련된 직무스트레스, 감정노동, 임파워먼트 및 재직의도 정도를 파악하고 COVID-19와 관련된 직무스트레스, 감정노동, 임파워먼트가 재직의도에 미치는 영향을 확인하고자 한다. 본 연구의 자료수집은 S시 소재 감염병 전담병원 간호사 162명을 대상으로 구조화된 설문지를 통해 2021년 8월 27일부터 2021년 9월 17일까지 실시하였고, SPSS/WIN 25.0을 이용하여 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, 독립표본 t-검정, 분산분석, 피어슨상관계수, 다중선형회귀분석을 이용하여 분석하였다. 일반적 특성에 따른 차이 분석 결과 재직의도는 근무부서 및 근무만족도에 따라 유의한 차이가 나타났고, 재직의도와 COVID-19와 관련된 직무스트레스, 감정노동, 임파워먼트간의 상관관계를 분석한 결과 재직의도는 COVID-19와 관련된 직무스트레스와 유의한 부적 상관관계($r=-0.215$, $p=0.006$)를 나타냈고 임파워먼트와 유의한 정적 상관관계($r=0.343$, $p<0.001$)를 보였다. 다중선형회귀분석 결과 재직의도에 영향을 미치는 유의한 변수로 근무만족도, COVID-19와 관련된 직무스트레스, 임파워먼트가 확인되었으며($F=23.751$, $p<0.001$) 설명력은 30.0%이었다. 이상의 결과를 통해 효율적인 간호인력 관리를 위한 전략개발의 기초자료를 제공하고자 한다.

주제어 : COVID-19 관련 직무스트레스, 감정노동, 임파워먼트, 재직의도, 간호사

Abstract This study aims to identify the degree of job stress related to COVID-19, emotional labor, empowerment, and retention intention of nurses in hospitals dedicated to infectious diseases, and confirmed the effect of job stress related to COVID-19, emotional labor, and empowerment on retention intention. The data collection of this study was conducted from August 27, 2021 to September 17, 2021 through a structured questionnaire targeting 162 nurses at an infectious disease hospital in S city. The data were analyzed using frequency and percentage, mean and standard deviation, t-test, ANOVA, Pearson's Correlation Coefficient, and multiple linear regression using SPSS/WIN 25.0. As a result of analyzing differences according to general characteristics, retention intention showed a significant difference according to work department and work satisfaction. And as a result of analyzing the correlation between retention intention and COVID-19 related job stress, emotional labor, and empowerment, it showed a significant negative correlation ($r=-0.215$, $p=0.006$) with job stress related to COVID-19 and a significant positive correlation ($r=0.343$, $p<0.001$) with empowerment. As a result of multiple linear regression analysis, job satisfaction, job stress related to COVID-19, and empowerment were identified as significant variables affecting retention intention ($F=23.751$, $p<0.001$), and the explanatory power was 30.0%.

Through the above results, we intend to provide basic data for strategic development for efficient nursing manpower management.

Key Words : Job stress related COVID-19, Emotional labor, Empowerment, Retention intention, Nurse

*교신저자 : 양승애(ewha63@sungshin.ac.kr)

접수일 2022년 9월 19일

수정일 2022년 11월 15일

심사완료일 2022년 11월 20일

1. 서론

1.1 연구의 필요성

현재 전 세계는 지속적으로 발생하는 신종감염병으로 인하여 끊임없이 팬데믹(Pandemic)의 공포를 겪고 있다. SARS-CoV-2라고 불리는 신종 코로나 바이러스에 의해 야기되는 COVID-19(코로나바이러스감염증-19)는 2019년 12월 31일 중국 우한에서 '바이러스 폐렴' 환자가 발생했다는 보고에 따라 WHO(World Health Organization)는 이 새로운 바이러스에 대해 최초로 알게 되었다. 2020년 1월부터 세계적인 대유행을 일으키기 시작해, 2021년 4월 21일 집계기준 확진환자 수는 142,650,664명, 사망자 수는 3,041,921명에 이른다[1]. 연이은 신종감염병을 경험하면서 한국의 감염병 관리체계에 많은 변화가 있었다. 질병관리청에서는 거의 60년 만에 2020년 1월 1일부터 전면적으로 개정된 새로운 법정 감염병 분류 체계와 신고 방법을 발표하고 시행하였다. 새로운 법정 감염병 분류 체계에서는 기존의 법정 감염병과 신종감염병을 질환의 심각도, 전파력, 관리 방안 등을 고려하여 위험도 중심으로 재분류를 시행하였고 전문 치료 체계와 연동할 수 있도록 하였다[2]. 중앙재난대책본부에서는 COVID-19로 인한 국민들의 더 큰 피해를 방지하기 위해 공공의료기관의 기능과 역할을 강조하면서 감염병 전담병원을 지정하고 음압격리병실을 설치하여 감염자를 격리치료하도록 하였다. 역학조사관은 60여명에서 130여명으로 인력이 확대되었고, 요양병원을 제외한 150병상 이상의 병원들은 감염관리실을 설치하여 감염관리 의사와 감염관리 전담자를 두고 있다. 또한 병원급 의료기관은 연 1회 이상 신종감염병 환자가 병원에 내원했을 때를 대비한 모의 훈련을 시행하고 있다[3]. 감염병 전담병원으로 COVID-19 의심 환자나 확진환자들이 몰리게 됨에 따라, 직접 환자를 간호하는 감염병 전담병원 간호사의 업무량 및 역할 비중이 높아지게 되었다[4]. 감염병 환자 간호의 특성상, 다른 의료인들과는 달리 보호구 착용의 불편감을 가지고, 장시간 동안 환자 곁에서 근무할 수밖에 없는 간호사들은[5] 계속해서 업데이트되는 COVID-19 발생 시 대응 방법에 대한 방역지침을 숙지 및 이행해야 하며 바이러스에 노출되거나 감염되는 등 예상할 수 없는 상황에 대한 불안감과 걱정 속에서 환자를 돌보게 된다[6,7]. 간호사는 환자를 돌보면서 겪게 되는 다양한 상황 속에서 많은 직무 스트레스를 받게 되는데, 거기에 2교대 혹은 3교대 근무라는 불규칙한 근무 형태에서 발생하는 다른 직무 스트레스와 감정

조절의 어려움이 더해지게 된다[8]. 직무 스트레스는 의료서비스의 질 저하, 간호 오류 및 간호사의 이직 의도까지 증가시키는 결과를 초래하기 때문에 감염병 환자를 돌보는 간호사의 직무 스트레스를 조절할 수 있는 방안 수립이 필요하다[9].

간호사들의 경우 항상 환자와 직접 대면하여 간호를 수행해야 하며, 불안하고 초조한 감정 상태에 있는 환자와 보호자에게 신뢰감을 제공하기 위해 안정적인 행동을 실천하도록 요구받고 있다. 또한, 환자 만족을 위해 적절한 감정을 표현하고 행동할 수 있도록 교육과 감독이 이루어지고 있다[10]. 돌봄 서비스직의 역할을 요구받고 있는 간호사는 고객 만족도를 높이기 위해 친절하게 대응해야 하고[11] 업무수행 과정에서 인내심, 세심한 배려, 부드러운 이미지 등이 강조되어[12] 강도 높은 감정노동을 경험하고 있다. 간호업무의 한 영역이기도 한 간호사의 감정노동은 감정적 표현의 노력과 함께 감정 왜곡의 측면을 포함하기 때문에 부정적 효과를 조절할 필요성이 제기된다[13].

실무현장에서 경험하는 간호사들의 다양한 정신·심리적 문제들을 해결하고 직원들의 사기진작을 통해 보건 의료 기관에서 의료서비스의 생산성과 효율성을 높이기 위한 전략으로 임파워먼트에 대한 관심이 대두되었다[14]. 임파워먼트는 간호조직의 효율적 운영에 있어 중요한 개념이며, 개인이나 집단의 능력을 강화하고 증진하는 사회적 과정으로[15], 조직에서는 구성원들을 동기부여 시켜 업무 수행과정에서의 자신감과 힘을 가지고 일할 수 있도록 한다[16]. 임파워먼트는 간호사의 직무에 대한 만족도와 업무 생산성을 향상시키기 때문에[17] 간호사의 임파워먼트를 활성화하기 위한 구체적인 전략이 필요하다. 보건의료노조가 조합원으로 조직돼 있는 102곳의 의료기관에 대해 2020년 간호사 이직률을 조사한 결과 2020년 간호사 이직률이 50%였다. 이것은 2020년 한 해에만 간호사 절반이 사직했다는 것이고, 병원의 간호사 이직률이 얼마나 심각한 상황인가를 보여준다. 최일선에서 국민의 건강과 생명을 담당하고 고도의 전문성 및 숙련성 그리고 협업성을 필요로 하는 간호사들의 높은 이직률은 그만큼 환자 안전과 간호 서비스의 질에 적신호가 켜진 것을 말해준다[18]. 의료서비스의 질을 향상하고 의료기관 의료의 효율성을 높이려면 적정 수준의 간호사를 확보하여 질적으로 유지, 활용해야 하며[19], 그에 적합한 우수한 역량을 갖춘 숙련된 경력간호사의 보유가 매우 중요하다[20]. 그러므로 경력간호사의 재직 의도에 관심을 기울이고[21] 이직 의도를 파악하여 이직

을 방지하기 위한 다양한 전략들이 마련될 필요가 있다 [22]. 임상 간호사를 대상으로 재직 의도의 영향요인과 관련된 선행연구들을 살펴보면, 직무 스트레스가 높을수록 재직 의도가 감소한다고 보고되었고[23-25], 감정노동이 높을수록 재직 의도가 감소한다고 제시하였다 [26,27]. 간호사의 임파워먼트가 재직 의도에 미치는 영향에 관한 논문으로 구성원들의 임파워먼트를 높이는 간호단위관리자의 임파워링 리더십이 높을수록 재직 의도가 증가한다고 보고되었다[28]. 재직 의도를 제고시킬 수 있는 요인을 확인하고 이를 강화할 때 유능한 간호사를 확보하는 것이 가능하며, 이직으로 인하여 소비되는 직원 대체 비용을 줄여 병원의 유효성을 증가시킬 수 있다. 또한, 유능한 간호 인력을 확보하고 질적 수준이 높은 간호를 제공하기 위해서 병원 관리자는 간호사들의 재직 의도를 파악하고 이를 강화하는 전략적 대책을 마련해야 한다[29]. 그러므로 직무 스트레스 및 감정노동으로 인한 간호사의 이직률이 높아지고 있는 상황에서 간호사의 임파워먼트를 통해 병원에 대한 소속감 및 애착심을 높여 재직 의도를 향상하는 노력이 절실히 필요하다. 실무에서 경험하는 COVID-19 관련 직무 스트레스, 감정노동, 임파워먼트와 재직 의도와와의 관계에 관한 연구는 부족한 실정이며, COVID-19 환자 간호를 경험한 간호사의 재직 의도에 관한 연구는 아직 수행된 적이 없으므로 본 연구의 의의가 있을 것으로 사료된다. 따라서 본 연구는 일 감염병 전담병원 간호사의 COVID-19 관련 직무 스트레스, 감정노동, 임파워먼트와 재직 의도를 확인하고 각 변수 간의 관계를 파악하여 향후 효율적인 간호 인력관리를 위한 전략개발의 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 일 감염병 전담병원 간호사의 COVID-19와 관련된 직무 스트레스, 감정노동, 임파워먼트가 재직 의도에 미치는 영향요인을 파악하기 위함이다.

구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 일반적 특성을 확인한다.

둘째, 연구대상자의 COVID-19와 관련된 직무 스트레스, 감정노동, 임파워먼트, 재직 의도 정도를 파악한다.

셋째, 연구대상자의 일반적 특성에 따른 재직 의도를 파악한다.

넷째, 연구대상자의 COVID-19와 관련된 직무 스트레스, 감정노동, 임파워먼트, 재직 의도 간의 상관관계를 파악한다.

다섯째, 연구대상자의 COVID-19와 관련된 직무 스트레스, 감정노동, 임파워먼트가 재직 의도에 미치는 영향을 파악한다.

2. 연구 방법

2.1 연구설계

본 연구는 일 감염병 전담병원 간호사의 COVID-19와 관련된 직무 스트레스, 감정노동, 임파워먼트 및 재직 의도 정도를 파악하고 간호사의 COVID-19와 관련된 직무 스트레스, 감정노동, 임파워먼트가 재직 의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구의 대상자는 S시 소재 감염병 전담병원에서 COVID-19 환자의 직접 간호에 참여하는 간호사로서 독자적 업무를 수행하는데 6개월 이상의 기간이 소요된다는 선행연구에[30] 근거하여, 근무경력이 6개월 미만인 신규간호사와 책임 간호사 이상의 관리자는 제외하였다. 연구대상자는 본 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 동의한 자이다.

본 연구의 목적을 달성하기 위한 대상자 수는 G*Power 3.1을 이용하여[31] 유의수준 0.05, 검정력 0.85, 효과 크기 0.15를 고려하였을 때 140명이 산출되었다. 탈락률 20%를 고려하여 총 168명에게 설문지를 배포하여 166부를 회수하였다. 그중 응답이 불성실한 4부를 제외하여 최종 분석대상은 162명이었다.

2.3 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구의 자료수집 기간은 2021년 8월 27일부터 2021년 9월 17일까지이며, 구조화된 설문지를 통해 실시되었다. 자료수집 방법은 S시 소재 감염병 전담병원의 정해진 절차에 따라 직접 간호부 및 연구대상 병동 수간호사를 방문하여 연구의 목적과 설문지 내용을 설명하고 자료수집에 대한 승인을 받았다. 연구대상 병동을 방문하여 간호사실에 연구참여자 모집공고문을 부착 후 면담실에 설문지를 비치하였다. 설문지는 연구대상자로부터 연구 참여에 대한 서면 동의를 받은 후 직접 작성하도록 하였다. 개인보호를 위해 동의서와 설문지를 각각 밀봉하여 각 간호 단위 일정 장소에 보관하도록 한 후 분리해서 회수하였다. 설문지 작성 시 약 20분 정도 소요되었으

며, 연구 참여대상자에게는 답례품을 전달하였다.

본 연구는 S시 소재 감염병 전담병원 생명윤리위원회의(IRB No. ***-2108-095) 승인을 받은 후 시행하였다. 설문지는 연구대상자로부터 서면으로 연구 참여에 대한 동의를 받은 후 직접 작성하도록 하였다. 동의서에는 연구자 소개 및 연구 목적, 연구 방법 등을 기술하였고, 개인정보는 연구 목적 외에 노출되지 않을 것과 연구 참여 여부 결정은 자발적이며, 개인적인 사유 등으로 연구 기간 중 언제라도 참여를 중도에 거부하거나, 자유롭게 참가를 중단할 수 있으며, 이로 인하여 기타 어떠한 불이익도 받지 않음을 명기하여 설명하였다.

2.4 연구 도구

본 연구 도구는 구조화되어 있는 자가보고형 설문지를 사용하였고, 설문지의 구성은 일반적 특성 9문항, COVID-19 관련된 직무 스트레스 12문항, 감정노동 16문항, 임파워먼트 12문항, 재직 의도 6문항을 포함하여 총 55문항으로 구성되었다. 각각의 도구는 도구 저자로부터 사용승인을 받은 후 활용하였다.

2.4.1 COVID-19와 관련된 직무 스트레스

COVID-19 관련 직무 스트레스 측정 도구는 MERS 관련 스트레스 조사를 위하여 2015년 대한 신경정신의 학회가 사용한 설문지로 Oh(2016)에 의해 수정·보완되었고[32] 이를 Song(2021)이 COVID-19 관련 스트레스 조사를 위하여 재수정한 COVID-19와 관련된 간호사의 직무 스트레스 측정 도구를 사용하였다[33]. 도구는 스트레스 정서 중 공포심 6개 문항, 소외감 4개 문항, 배신과 분노 각 1개 문항으로 총 12개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 리커트 5점 척도로 1점 '전혀 아니다.', 2점 '아니다.', 3점 '보통이다.', 4점 '그렇다.', 5점 '매우 그렇다.'를 부여하여 높은 점수일수록 스트레스가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Song(2021)의 연구에서 Cronbach's α 는. 74이었고[33], 본 연구에서 Chronbach's α 는. 88이었다.

2.4.2 감정노동

감정노동 측정 도구는 간호사를 대상으로 Hong(2016)이 개발한 감정노동 측정 도구를 사용하였다[34]. 본 도구는 총 16개 문항이며, '전문직의 감정조절 노력' 영역 7개, '대상자 중심의 감정억제' 영역 5개, '규범에 의한 감정 가장' 영역 4개로 각각 구성되어 있다. 각 문항은 리커트

5점 척도로 '전혀 그렇지 않다.' 1점에서부터 '매우 그렇다.' 5점으로 높은 점수일수록 간호사의 환자에 대한 감정노동 정도가 심한 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Hong(2016)의 연구에서 Cronbach's α 는. 81이었으며 [34], 본 연구에서 Chronbach's α 는. 86이었다.

2.4.3 임파워먼트

임파워먼트 측정 도구는 심리적 임파워먼트 측정 도구인 PEQ(Psychological Empowerment Questionnaire)를 Spreitzer (1995)가 개발하고[35], Jung(1998)가 번안 및 수정·보완한 도구를 사용하였다[36]. 하위영역은 의미성 3개 문항(1~3번), 역량 3개 문항(4~6번), 자기결정성 3개 문항(7~9번), 효과성 3개 문항(10~12번)으로 총 12개 문항으로 구성된다. 리커트 5점 척도이며, 높은 점수일수록 임파워먼트가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Spreitzer(1995)의 연구에서 Cronbach's α 는. 72였으며[35], Jung(1998)의 연구에서 Cronbach's α 는. 86이었다[36]. 본 연구에서는 Chronbach's α 는. 89이었다.

2.4.4 재직 의도

Cowin(2002)이 간호사를 대상으로 개발한 재직 의도 측정 도구인 NRI(Nurse's Retention Index)를[37] Kim(2006)이 한글 표준화한 도구를 사용하였다[38]. 도구는 총 6개 문항으로 각 문항은 1점 '매우 그렇지 않다.'에서 5점 '매우 그렇다.'의 리커트 척도로 측정하며, 부정 문항(3번, 6번)은 역산 처리하였다. 점수가 높을수록 재직 의도 수준이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 선행연구 Cowin(2002)에서 Cronbach's α 는. 97[37], Kim(2006)에서 Cronbach's α 는. 89이었고[38] 본 연구에서는 Chronbach's α 는. 91이었다.

2.5 자료 분석 방법

본 연구에 수집된 자료는 SPSS WIN 25.0을 사용하여 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 대상자의 일반적 특성, COVID-19와 관련된 직무 스트레스, 감정노동, 임파워먼트, 재직 의도는 실수, 빈도, 백분율, 평균과 표준편차를 사용하여 분석하였다.

둘째, 일반적 특성에 따른 재직 의도의 차이는 t-test, ANOVA를 사용하였으며, 사후 검증은 scheffé test로 분석하였다.

셋째, COVID-19와 관련된 직무 스트레스, 감정노동,

임파워먼트, 재직 의도 간의 관계는 Pearson's correlation coefficient를 사용하여 분석하였다.

넷째, COVID-19와 관련된 직무 스트레스, 감정노동, 임파워먼트가 재직 의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 multiple linear regression으로 분석하였다.

2.6 연구의 제한점

본 연구는 일 감염병 전담병원 간호사중 편의추출이었으므로 그 결과를 일반화하는데 제한이 있다.

3. 연구 결과

3.1 일반적 특성

대상자의 일반적 특성을 살펴보기 위해 빈도 분석을 시행하였으며 결과는 <Table 1>과 같다. 대상자는 모두 여성이었으며, 연령분포는 '30세 미만'이 99명(61.11%)으로 '30세 이상' 63명 (38.89%)보다 많았다.

결혼 상태는 미혼자가 136명(83.95%)으로 대부분을 차지하였고 학력은 4년제 대학교 졸업자가 136명(83.95%)으로 가장 많았다. 임상 경력은 '1년 미만'이 12명(7.41%), '10년 이상'이 21명 (12.96%), '1~3년 미만'이 35명 (21.60%), '5~10년 미만'이 43명(26.54%), '3~5년 미만'이 51명 (31.48%) 순으로 나타났다.

대상자의 근무 형태를 살펴보면 상근근무가 8명 (4.94%)이며 3교대 근무가 154명(95.06%)으로 대부분을 차지하였다. 근무 부서별 분포는 내과 병동 46명 (28.40%), 중환자실 44명(27.16%), 외과 병동 38명 (23.46%), 응급실 23명(14.20%), 수술실 11명(6.79%) 순이었다. 근무 만족도는 '보통'이라고 응답한 대상자가 115명(70.99%)으로 가장 많았으며 '불만족' 37명(22.84%), '만족' 10명 (6.17%) 순이었다. 감염병 교육 횟수는 '전혀 받지 않음'이라고 응답한 4명(2.47%)을 제외하고 모두 '1회 이상 받았다.'라고 응답하였으며 '4회 이상'이 50명(30.86%)으로 가장 많았다. 또한, 감염병 관련 보호구 착용 교육 횟수에서는 '전혀 받지 않음'이라고 응답한 1명(0.62%)을 제외하고 모두 '1회 이상 받았다.'라고 응답하였으며 '2회'가 49명(30.25%)으로 가장 많이 응답하였다.

<Table 1> General Characteristic of the participant (N=162)

Characteristics	Categories	n(%)
Age(years)	<30	99(61.11)
	≥30	63(38.89)
Marital status	Unmarried	136(83.95)
	Married	26(16.05)
Education level	Diploma	11(6.79)
	Bachelor	136(83.95)
	≥Master	15(9.26)
Total Clinical career (years)	< 1	12(7.41)
	1 ~< 3	35(21.60)
	3 ~< 5	51(31.48)
	5 ~<10	43(26.54)
	≥10	21(12.96)
Work department	Internal Medicine Unit	46(28.40)
	Surgical Unit	38(23.46)
	Intensive care Unit	44(27.16)
	Emergency Room	23(14.20)
	Operation Room	11(6.79)
Type of duty	Non-shift duty	8(4.94)
	Shift duty	154(95.06)
Work satisfaction	Dissatisfied	37(22.84)
	Usual	115(70.99)
	Satisfied	10(6.17)
Number of Infectious Disease Education	No	4(2.47)
	1	61(37.65)
	2	32(19.75)
	3	15(9.26)
	≥4	50(30.86)
Number of Training sessions for wearing protective equipment related to Infectious Disease	No	1(0.62)
	1	55(33.95)
	2	49(30.25)
	3	17(10.49)
	≥4	40(24.69)

3.2 대상자의 COVID-19와 관련된 직무 스트레스, 감정노동, 임파워먼트 및 재직 의도

대상자의 COVID-19와 관련된 직무 스트레스, 감정노동, 임파워먼트 및 재직 의도 정도는 <Table 2>와 같다.

대상자의 COVID-19와 관련된 직무 스트레스는 항목별 5점 만점으로 평균 3.09±0.67점이었다. 하루 영역별로 살펴보면 '공포심' 영역의 평균값은 3.26±0.72점이었으며 '소외감' 영역 평균값 2.67±0.85점, '배신과 분노' 영역의 평균값 3.42±0.76점이었다.

<Table 2> COVID-19 related Stress, Emotional labor, Empowerment, Retention intention of the participant

(N=162)

Variables		M±SD	Range
COVID-19 related Stress	Total	3.09±0.67	1~5
	Fear	3.26±0.72	
	Loneliness	2.67±0.85	
	Defect	3.42±0.76	
	Anger	3.42±0.76	
Emotional labor	Total	3.45±0.45	1~5
	Professional Emotional Control Efforts	3.79±0.50	
	Subject-centered emotional control	3.14±0.73	
	Disguise of emotions by Norms	3.24±0.66	
Empowerment	Total	3.45±0.52	1~5
	Meaning	3.67±0.61	
	Competence	3.68±0.58	
	Self-determination	3.59±0.66	
	Impact	2.85±0.86	
Retention intention	Total	3.06±0.84	1~5

감정노동은 항목별 5점 만점으로 평균값은 3.45 ± 0.45점이었다. 하부 영역별로 살펴보면 '전문직 감정조절 노력' 영역의 평균값은 3.79±0.50점, '대상자 중심 감정억제' 영역에서는 3.14±0.73점, '규범에 의한 감정가장' 영역의 평균값은 3.24±0.66점이었다.

임파워먼트는 항목별 5점 만점으로 평균값 3.45±0.52점이었다. 하부 영역별로 살펴보면 '의미성' 영역 평균값은 3.70±0.61점이었으며 '역량' 영역의 평균값 3.68±0.58점, '자기 결정성' 영역 평균값 3.59±0.66점, '효과성' 영역의 평균값은 2.85±0.86점이었다.

대상자의 재직 의도는 항목별 5점 만점으로 평균값은 3.06±0.84점이었다

3.3 일반적 특성에 따른 재직 의도 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 재직 의도 차이 정도는 <Table 3>과 같다.

재직 의도는 근무부서 (F=3.00, p=.020) 및 근무 만족도 (F=23.42, p<0.001)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 사후검정 결과 내과 병동과 외과 병동에 근무하는 대상자의 재직 의도가 응급실에 근무하는 경우보다 더 낮게 나타났고, 근무 만족도에서는 '만족' 한다고 응답한 대상자의 재직 의도가 다른 그룹보다 통계적으로

유의하게 높은 것을 확인할 수 있었다.

<Table 3> Difference of Retention Intention according to General Characteristics

(N=162)

Characteristics	Categories	M±SD	t/F(p)	scheffe
Age(years)	<30	18.18±5.07	-0.64 (.525)	
	≥30	18.70±5.01		
Marital status	Unmarried	18.23±4.90	-0.80 (.427)	
	Married	19.19±5.73		
Education level	Diploma	18.64±5.12	147 (.232)	
	Bachelor	18.13±5.03		
	≥Master	20.47±4.96		
Total Clinical career (years)	< 1	18.50±4.95	1.12 (.350)	
	1 ~ < 3	18.89±5.62		
	3 ~ < 5	17.27±4.43		
	5 ~ < 10	18.58±5.37		
	≥ 10	19.76±4.70		
Work department	Internal Medicine unit ^a	16.80±5.23	3.00 (.020)	a,b(d)
	Surgical unit ^b	18.26±4.01		
	Intensive care unit ^c	19.36±5.27		
	Emergency room ^d	20.57±4.48		
	Operation room ^e	16.91±5.80		
Type of duty	Non-shift duty	19.13±6.38	0.34 (.743)	
	Shift duty	18.34±4.99		
Work satisfaction	dissatisfied ^a	14.11±4.56	23.42 (<.001)	a,b(c)
	usual ^b	19.45±4.51		
	satisfied ^c	21.90±3.28		
Number of Infectious Disease Education	No	17.00±4.55	0.31 (.873)	
	1	18.28±5.79		
	2	18.19±4.78		
	3	19.60±4.55		
	≥4	18.38±4.49		
Number of Training sessions for wearing protective equipment related to Infectious Disease	No	9.00±5.43	1.38 (.244)	
	1	17.89±5.47		
	2	18.45±4.59		
	3	19.82±5.11		
	≥4	18.60±4.82		

*p<0.05, ** p<0.01

3.4 대상자의 COVID-19와 관련된 직무 스트레스, 감정노동, 임파워먼트 및 재직 의도 간의 상관관계

COVID-19와 관련된 직무 스트레스, 감정노동, 임파워먼트 및 재직 의도 간의 상관관계는 <Table 4>와 같

다. 재직 의도의 경우 COVID-19와 관련된 직무 스트레스와 부적 상관관계($r=-0.215$, $p=0.006$)를 보였으며, 임파워먼트와 유의한 정적 상관관계 ($r=0.343$, $p<0.001$)를 보였다.

<Table 4> Correlations among COVID-19 related Stress, Emotional labor, Empowerment, & Retention intention

(N=162)

Variables	COVID-19 related Stress	Emotional labor	Empowerment
Emotional labor	.193*		
Empowerment	.075	.241*	
Retention intention	-.215*	.068	.343**

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

3.5 대상자 재직 의도에 영향을 미치는 요인

대상자 재직 의도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 다중선형회귀분석 (Multiple Linear Regression) 을 실시하였다.

일반적 특성 중 재직 의도와 통계적으로 유의미한 차이를 나타낸 근무부서, 근무 만족도와 재직 의도와 상관관계가 확인된 COVID-19와 관련된 직무 스트레스, 임파워먼트를 독립변수로 재직 의도를 종속변수로 설정하였다.

회귀분석을 시행하기 위하여 오차항의 등분산성, 독립성을 검증하였다. Durbin-Watson은 2.023으로 자기상관성이 없음을 확인하였고, 잔차산점도를 확인 후 오차항의 등분산성이 가정되었음을 확인하였다. 독립 변수 간의 다중공선성을 평가한 결과 공차 한계(tolerance) 범위 0.821~0.931로 1.0 미만이고, 분산팽창지수 (VIF, Variance Inflation Factor) 값이 1.074~1.218로 10 미만으로 독립변수 간 다중공선성이 없는 것으로 나타났다.

<Table 5> Factors influencing on Retention Intention (N=162)

Variables	B	SE	β	t	p
Constant	7.60	2.82		2.70	.008
Work satisfaction	3.13	0.72	0.32	4.38**	<.001
COVID-19 related Stress	-0.12	0.04	-0.19	-2.84*	.004
Empowerment	0.23	0.06	0.29	4.04**	<.001
$R^2 = .310$ Adjusted $R^2 = .300$ $F = 23.75$ $p < .001$ VIF = 1.074 ~ 1.218 Durbin-Watson = 2.023					

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

다중회귀분석을 실시한 결과 근무 만족도($\beta=0.32$), 임파워먼트($\beta=0.29$), COVID-19와 관련된 직무 스트레스($\beta=-0.19$)가 재직 의도에 영향을 미치는 변수로 확인되었고, 설명력은 30.0%로 나타났다(Table 5).

4. 논의

본 연구는 일 감염병 전담병원 간호사의 COVID-19와 관련된 직무 스트레스, 감정노동, 임파워먼트 및 재직 의도 정도를 파악하고 간호사의 COVID-19와 관련된 직무 스트레스, 감정노동, 임파워먼트가 재직 의도에 미치는 영향을 확인하기 위해 시도되었다.

본 연구에서 감염병 전담병원 간호사를 대상으로 COVID-19와 관련된 직무 스트레스는 5점 만점 중 평균 3.09 ± 0.67 이었다. 본 연구와 동일한 직무 스트레스 도구를 적용하여 감염병 전담병원 간호사를 대상으로 한 Song(2021)연구에서 제시한 3.05 ± 0.67 점과 유사하였으나[33] MERS 환자를 경험한 지방의료원 간호사를 대상으로 한 Oh(2016)의 2.76 ± 0.63 점과 비교하였을 때 더 높게 나타났다[32]. 또한, COVID-19와 관련된 응급실 간호사를 대상으로 한 Cho(2021)의 연구에서는 더 높은 3.17 ± 0.55 점을 보고하였다[39]. 이러한 결과는 감염병 환자의 직접 간호 시 보호장비의 착용과 감염환자 관리의 어려움으로 인해 신체적, 정신적 스트레스가 높다는 선행연구 결과와[4] 일맥상통하였다. 신종감염병 환자의 간호라는 특수한 상황과 신체적, 정신적으로 스트레스를 증가시키는 보호구의 착용, 변경되는 감염병 관리의 절차와 같은 새로운 역할과 권리 의식의 수준이 향상된 환자의 요구, 의료기관의 상황에 따른 부서이동, 그에 따라 변경되는 업무 내용과 범위의 결과로 간호사들의 COVID-19와 관련된 직무 스트레스가 높게 제시되었다고 생각된다.

COVID-19와 관련된 직무 스트레스의 하위영역으로는 공포심 영역의 평균값이 3.26 ± 0.72 점으로 가장 높았으며, 이는 동일한 도구를 적용하여 COVID-19와 관련된 응급실 간호사를 대상으로 한 Cho(2021)의 연구에서 3.46 ± 0.56 점[39], 감염병 전담병원 간호사를 대상으로 한 Song(2021)의 연구에서 3.25 ± 0.66 점으로[33] 공포심 영역의 평균값이 가장 높게 나온 결과와 유사하였다.

이러한 결과는 미국 간호사협회(American Nurses Association, ANA)에서 감염병 초기 단계에서 조사한 설문 중 75% 이상이 적절한 개인 보호장비 물품 부족과

66.7% 이상이 가족과 지인들의 안전을 염려했었던 것을 보아 감염으로 인한 공포의 스트레스와 같다고 볼 수 있으며[39], COVID-19 감염병 환자를 간호하면서 감염으로부터의 직·간접적으로 노출되는 것에 대한 불안감과 감염병 환자를 간호하면서 발생할 수 있는 위험 요소에 대한 걱정이 스트레스에 작용함을 알 수 있다.

이러한 점을 고려하여 감염병 환자를 일선에서 간호하는 간호사의 개인보호 물품을 충분히 공급하고 착용법을 교육함으로써 감염으로 인한 공포 스트레스를 낮춰야 할 필요성이 있다[39]고 사려된다.

감정노동은 5점 만점 중 평균 3.45 ± 0.45 점이었다. 본 연구와 동일한 감정노동 도구를 이용해 간호·간병통합서비스병동과 일반병동 간호사를 대상으로 실시한 Choi(2017)의 연구에서 일반병동 간호사의 감정노동 3.37점, 간호·간병통합서비스병동 간호사의 감정노동 3.42점[40], 종합병동 간호사를 대상으로 한 Hong(2019)의 연구에서 제시한 3.43점과[41] 유사한 결과가 나타났다.

COVID-19 환자를 간호하는 간호사들은 병원 내 감염병 확산에 의한 근무지 폐쇄로 인해 자신이 원래 근무했던 부서에서 일하지 못하고 다른 부서에서 근무하는 동안 무력감을 느끼게 되고[42], COVID-19 환자들을 간호하면서 변화된 일상과 본인으로 인해 가족과 지인들과 달라진 관계 등 대면 직접 간호로 인한 신종감염병에 대한 두려움과 고뇌, 분노 등 다양한 감정을 경험하게 된다[6]. 이러한 결과는 감염병 전담병원에서 근무하는 간호사들은 다양한 경험을 하게 되는 상황 속에서 COVID-19에 감염되어 두려움과 불안에 떨고 있는 환자들을 가장 가까이에서 간호하고, 누구보다도 환자와의 공감 능력이 높아야 하며 의료인으로서의 지지와 위로를 제공해야 하므로[43] 더 높게 나타난 것으로 생각된다.

감정노동의 하위영역으로는 전문직 감정조절 노력이 3.79 ± 0.50 점으로 가장 높았으며, 이는 동일한 도구를 사용한 Hong(2019)의 연구에서 3.75 ± 0.50 점으로 유사한 결과를 제시하였다[41]. 이 영역은 COVID-19 환자를 간호하는 간호사들은 기존의 간호행위 중심의 돌봄 제공자 역할 외에 환자와 보호자의 옹호자이자 교육자, 의사 소통자, 상담자, 의사결정자 및 건강관리자로서 해야 할 역할을 적극적으로 수행함으로써 한 발 더 환자에게 다가갈 직접 간호를 중점적으로 수행하게 된다[6]. 또한, 병원내 COVID-19 확진자 발생으로 인해 격리 조치상 보호자와 간병인의 출입이 제한되면서 혼자 거동이 불편한 환자에게 대화를 건네주고, 정서적 지지로 음악을 들려주거나, 신체 돌봄의 역할로 식사 도움과 세발을

직접 시행하며, 환자와 보호자의 중간에서 중요한 상담자 역할을 하는 등 간호의 본질적인 영역인 직접 간호를 확대하여 수행하게 되기 때문에[44] 높게 나타난 것으로 간주되어진다.

대상자의 임파워먼트 정도는 5점 만점 중 평균 3.45 ± 0.52 점이었다. 본 연구와 동일한 임파워먼트 도구를 이용해 500병상 미만의 4개의 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 Jeon & Yom(2014)의 연구에서의 3.45점과 비슷했고[45], 전문간호사와 일반간호사를 대상으로 한 Jung(2012)의 연구에서 전문간호사 3.56점, 일반 간호사 3.50점보다는 낮게 나타났다[46]. 경기도 소재 3개 종합병원에 근무하고 있는 간호 인력을 대상으로 한 Jang & Suh(2020)의 연구에서 임상 간호사 3.35점, 행정직 간호사 3.26점[47], D 광역시 소재 K 종합병원에서 6개월 이상 근무 중인 간호사를 대상으로 한 Kim(2016)의 연구에서의 3.31점보다는 높게 나타났고[48], 지방 소재 800병상의 2차 종합병원에서 6개월 이상 근무하고 있는 간호사를 대상으로 한 Lee & Park(2013)의 연구에서 3.43점과 유사한 결과가 나타났다[49].

이러한 결과는 COVID-19 환자에게 직접 간호를 제공하는 간호사는 일반병동 환자에게 수행하는 것에 비해서 직접 간호의 영역이 확대되고 전인 간호를 시행하는 과정에서 지속해서 주도권을 행사하게 된다. 그 과정에서 본인 스스로 개인의 부족한 역량을 명확히 확인하고 자신에 대해 긍정적인 자기암시를 제공하게 된다[50]. 이는 업무를 수행하는 개인의 기량을 증가시키고 자신이 담당하고 있는 일에 대한 자기 의사결정권을 갖게 하며 통제감을 높임으로써 무력감과 스트레스를 해소하고 한 단계 더 나아가 강한 자신의 업무에 대한 성취감을 주기 때문에[51] 임파워먼트가 높게 나타난 것으로 판단된다.

임파워먼트의 하위영역으로는 '역량'이 3.68 ± 0.58 점으로 가장 높았으며, 동일한 도구를 사용한 Jung(2012), Kim(2016), Lee & Park(2013)의 연구에서 '의미성'이 가장 높게 제시된 것과 차이를 보였다[46,48,49]. 이 영역은 COVID-19 환자를 간호하는 간호사는 음압병실 및 인력관리를 위한 부서이동으로 인하여 변화된 환경에 신속하게 적응해야 하고, 많은 의료진과 협동하면서 익숙하지 않은 물품 및 장비들과 변경되는 감염 대응 지침들이 생길 때마다 숙지하고 시행해야 하므로 일반 환자를 간호할 때보다 스스로 역량을 더욱 향상하게 되고 주도적으로 직접 간호를 제공하게 되기 때문에 다른 선행 연구와는 다르게 역량이 높게 나타난 것으로 생각된다. 재직 의도는 5점 만점에 평균 3.06 ± 0.84 점이었다.

본 연구와 동일한 도구를 이용해 인천광역시에 있는 8개 전문병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 실시한 Lee(2018)의 연구에서 보고한 3.25±0.59점보다 낮게 나타났다[52]. 본 연구 결과에서 재직 의도를 100점 만점으로 환산한 결과 61.2점으로 같은 도구를 이용하여 B광역시에 있는 300병상 미만 종합병원 2곳과 병원 1곳(250병상)의 병동, 외래, 응급실에 근무하는 간호사를 대상으로 한 Ryoo(2020)의 연구에서 제시한 63.63점과 [53] 경기도에 소재한 300~500병상 규모의 종합병원에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 한 Byun & Ha(2019)의 연구에서의 평균 66점보다 낮았다[54].

신종감염병 환자를 간호하는 간호사는 일반 환자를 간호하는 간호사보다 신종감염병에 의료진들이 감염되어 사망하는 등의 두려움이 있고, 신종감염병 환자에 투입된 간호사는 감염병 관리 등의 추가된 새로운 역할 때문에 피로도와 스트레스가 높다[55]. 간호사는 예고 없이 갑자기 발생한 감염병으로 인해 제한되거나 수시로 변경되는 지침과 정책을 신속히 수용하여 기대된 임무를 수행하도록 요구되는 심각한 정신적 고통에 노출된다[56]. 이러한 상황 속에서 대응 대책에 대한 매뉴얼 정립이 상대적으로 지연됨에 따라 임상 현장에서 더욱 혼란이 초래되면서 간호사들은 잦은 업무 변경으로 인해 환자 간호 업무수행에 많은 어려움을 겪게 된다[4]. COVID-19 환자를 간호하는 간호사는 신종감염병 치료를 위해 병동 운영의 변화로 인한 부서이동과 익숙하지 않은 환경을 접하게 되고, 새로운 장비 도입은 물론 기존에 사용하는 장비 중 간호사 개인이 평소 접하지 못한 장비 적용 시 오작동으로 인해 환자 생명에 영향을 미칠 수 있다는 두려움으로 피로감이 더 증가할 수 있다[4].

그러므로 COVID-19 환자를 간호하는 간호사는 일반 환자를 간호할 때보다 더 많은 스트레스와 피로, 불안과 같은 내적인 요인과 익숙하지 않은 환경, 새로운 장비 및 변경되는 매뉴얼과 같은 외적인 요인의 영향을 받기 때문에 COVID-19 환자를 간호하는 간호사의 재직 의도가 낮게 나타난 결과가 도출되었다고 생각된다.

본 연구에서 일반적 특성에 따른 재직 의도는 '근무부서' 및 '근무 만족도'에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 근무부서에 따른 대상자의 재직 의도는 응급실 20.57점, 중환자실 19.36점, 외과 병동 18.26점, 수술실 16.91점, 내과 병동 16.80점 순으로 나타났으며, 근무 만족도의 경우 '만족'이라고 응답한 경우 21.90점, '보통'의 경우 19.45점, '불만족'인 경우 14.11점 순으로 나타났다. 근무부서에서 응급실의 재직 의도가 높게 나

온 결과는 응급실과는 달리 다른 부서들은 급변하는 병동 상황에 맞추어 간호부서 필요에 의한 잦은 부서이동 요인이 영향을 주었다고 생각된다. 간호업무는 근무 장소에 따라 간호행위의 내용, 근무시간, 업무량, 작업 조건이 달라지기 때문에 업무수행의 변경으로 인한 능률의 저하, 새로운 환경에 대한 부적응, 숙련성과 전문성을 요구하는 간호 요구에 역행하게 되며 심리적으로 불안정을 초래하게 된다.

개인의 의사는 고려되지 않고 예고 없이 긴급하고 일방적으로 실시되는 부서이동은 간호사들의 근무 만족도를 저하시키기 때문에[57] 부서이동 시 개인의 의사를 반영한 효율적인 인력관리가 필요하다고 사료된다.

본 연구에서 재직 의도의 경우 COVID-19와 관련된 직무 스트레스와 부적 상관관계를 보였으며, 임파워먼트와는 유의한 정적 상관관계를 보였다. 이는 즉 COVID-19와 관련된 직무 스트레스가 낮고 임파워먼트가 높을수록 재직 의도가 높음을 의미한다.

이러한 결과는 선행연구에서 직무 스트레스와 재직 의도가 부적 상관관계를 제시한 결과와 일치하였고 [24,25,52,58], 임파워링 리더십과 재직 의도가 양의 상관관계를 보여[28]본 연구 결과와 유사하였다.

본 연구에서 재직 의도에 미치는 영향요인으로 근무 만족도, COVID-19와 관련된 직무 스트레스, 임파워먼트 변수가 확인되었다. 재직 의도의 영향요인으로 Byun & Ha(2019), Kim & Seo(2020), Yang(2020)의 연구에서 근무 만족도가 제시되었고 근무 만족도가 높을수록 재직 의도가 높다고 나타나[54,59,60] 본연구결과와 일치하였다. 재직 의도의 영향요인으로 선행연구에서도 직무 스트레스가 제시되었는데[23-25,58], 간호사의 임파워먼트가 재직 의도에 미치는 영향에 관한 논문은 부족하나 Kim, Jung, Kim, & You(2020)의 연구에서 재직 의도의 영향요인으로 구성원들의 임파워먼트를 높이는 간호단위관리자의 임파워링 리더십이 나타나[28] 본연구 결과를 지지하였다.

선행연구를 살펴보면, 임파워먼트는 간호사들의 직무 스트레스와 소진을 감소시킴으로써 이들의 직무 만족을 향상하게 되며, 나아가 업무 효율성을 증진하고 환자에 대한 간호 서비스의 질을 향상할 수 있다. 그러므로 임파워먼트를 증진하기 위해서는 지지적 인간관계 및 지지적 환경의 조성 및 유지, 지속적인 교육과 훈련을 통한 전문성 증진과 함께 인적, 물적 자원의 효과적인 충원이 이루어져야 하며[61], 감염병 환자를 간호하는 간호사를 대상으로 위기상황에서의 직무 스트레스를 낮추고 간호역량

을 높일 수 있는 증재프로그램의 개발이 필요하다[43]. 다양한 규모 및 부서에 근무하는 감염병 전담병원 간호사를 대상으로 COVID-19 관련 스트레스가 간호 의도에 미치는 영향에 대해 반복 연구를 시행하는 것이 필요하며[33], 힘든 병원 조직 생활을 건강하게 잘 누릴 수 있도록 임상 간호사들의 직무 스트레스와 감정노동이 직무만족도에 미치는 영향에 대하여 여러 방면에서 연구가 계속해서 이루어져야 한다[62]. 따라서 임파워먼트를 통해 간호사의 근무 만족도를 높이고, COVID-19와 관련된 직무 스트레스를 줄이기 위해 신종감염병을 신속하게 대응할 수 있는 매뉴얼을 개발하고 정기적으로 숙지할 수 있도록 하는 것이 필요하다고 생각된다. 또한, 신종감염병 치료를 위한 실무환경을 간접적으로 경험할 수 있도록 시뮬레이션 프로그램을 개발하여 급변하는 환경으로 인한 COVID-19와 관련된 직무 스트레스를 감소시키고, 임파워먼트를 증진하기 위한 체계적인 교육 전략이 필요하다고 생각된다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 일 감염병 전담병원 간호사의 COVID-19와 관련된 직무 스트레스, 감정노동, 임파워먼트 및 재직 의도 정도를 파악하고 COVID-19와 관련된 직무 스트레스, 감정노동, 임파워먼트가 재직 의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 간호사의 COVID-19와 관련된 직무 스트레스는 항목별 5점 만점으로 평균 3.09 ± 0.67 점이었다. 하부 영역별로 살펴보면 '공포심'의 평균값은 3.26 ± 0.72 점, '소외감' 2.67 ± 0.85 점, '배신과 분노' 3.42 ± 0.76 점이었다. 감정노동은 항목별 5점 만점으로 평균 3.45 ± 0.45 점이었고, 하부 영역별로 살펴보면 '전문직 감정조절 노력' 3.79 ± 0.50 점, '대상자 중심 감정억제' 3.14 ± 0.73 점, '규범에 의한 감정 가장' 3.24 ± 0.66 점이었다. 임파워먼트는 항목별 5점 만점으로 평균 4.60 ± 0.69 점이었다. 하부 영역별로 살펴보면 '효과성' 2.85 ± 0.86 점, '자기 결정성' 3.59 ± 0.66 점, '의미성' 3.67 ± 0.61 점, '역량' 3.68 ± 0.5 점이었다. 재직 의도는 항목별 5점 만점으로 평균 3.06 ± 0.84 점이었다.

둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 재직 의도는 근무 부서 ($p = .032$) 및 근무 만족도 ($p < 0.001$)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

셋째, COVID-19와 관련된 직무 스트레스, 감정노동, 임파워먼트 및 재직 의도 간의 상관관계를 살펴본 결과 재직 의도의 경우 COVID-19와 관련된 직무 스트레스와 부적 상관관계를 보였으며, 임파워먼트와 유의한 정적 상관관계를 보였다.

넷째, 다중선형회귀분석(Multiple Linear Regression)을 실시한 결과 재직 의도와 통계적으로 유의한 변수는 근무 만족도, COVID-19와 관련된 직무 스트레스, 임파워먼트가 나타났으며($F = 23.751$, $p < 0.001$), 설명력은 30.0%이었다.

본 연구 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, COVID-19와 같은 신종감염병 환자를 간호하는 간호사를 대상으로 재직 의도와 COVID-19와 관련된 직무 스트레스, 감정노동, 임파워먼트와의 관계를 규명하는 반복 연구의 시행이 필요하다.

둘째, COVID-19와 관련된 직무 스트레스, 감정노동, 임파워먼트 이외에 재직 의도에 영향을 미치는 요인을 검증하는 연구가 진행되어야 한다.

셋째, 신종감염병 환자를 간호하는 간호사의 근무 만족도 및 임파워먼트를 향상하고 COVID-19와 관련된 직무 스트레스를 감소시키기 위한 전략적 관리 방안을 모색하고 신종감염병에 신속하게 대응할 수 있는 매뉴얼 개발이 필요하다.

넷째, 신종감염병 치료를 위한 실무를 간접적으로 경험할 수 있는 시뮬레이션 프로그램 개발이 필요하다.

REFERENCES

- [1] Central Disaster and Safety Countermeasures Headquarters, 2021 [Internet]. <https://www.mois.go.kr/>
- [2] Korea Centers for Disease Control and Prevention, 2019 [Internet]. <https://ncov.kdca.go.kr/en/>
- [3] Korea Centers for Disease Control and Prevention, "Coronavirus(COVID-19)", 2020 [internet]. <https://ncov.kdca.go.kr/en/>
- [4] H.H. Gu, "Fatigue symptoms and related factors among nurses participating pandemic influenza patient care : focused on Middle East Respiratory Syndrome", Master's thesis, Sungshin Women' University, Seoul, 2017
- [5] K.N. Kim & O.C. Lee, "Knowledge, Attitudes and Perceptions of Nurses on Personal Protective Equipment: Response to the Middle East Respiratory

- Syndrome Coronavirus”, *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, Vol.23, No.4, pp.402-410, 2016
<https://doi.org/10.7739/jkafn.2016.23.4.402>
- [6] D.R. Jin & G.Y. Lee, “ Experiences of nurses at a general hospital in Seoul which is temporarily closed due to COVID-19”, *The Journal of Korean academic society of nursing education*, Vol.26, No.4, pp.412-422, 2020
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2020.26.4.412>
- [7] M.S. Lee, “Overcoming the COVID-19 Epidemics with Communities in Korea”, *Journal of agricultural medicine & community health*, Vol.45, No.1, pp.41-46, 2020
<https://doi.org/10.5393/JAMCH.2020.45.1.041>
- [8] H.J. Park, “ Emotional Labour, Emotional Expression and Burnout of Clinical Nurses” *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.15, No.2, pp.225-232, 2009
- [9] C. Garrett, “The effect of nurse staffing patterns on medical errors and nurse burnout”, *Association of peri operative Registered Nurses journal*, Vol.87, No.6, pp.1191-1204, 2008
<https://doi.org/10.1016/j.aorn.2008.01.022>
- [10] M.S. Joung & K.J. Kim, “ A Study on the effect of emotional Labor and Leader’s emotional intelligence on job satisfaction and organizational commitment for nurses”, *Korean journal of hospital management*, Vol.11, No.4, pp.1-18, 2006
- [11] M.R. Song & K.J. Park, “Emotional Labor Experienced by Ambulatory Care Nurses”, *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.17, No.4, pp.451-461, 2011
- [12] H.A. Kang, “Changes in nursing professional work-change of emotional labor.” *Economy and society*, No.55, pp.6-168, 2002
- [13] I.S. Kim, “The Role of Self-Efficacy and Social Support in the Relationship between Emotional Labor and Burn out, Turn over Intention among Hospital Nurses”, *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.15, No.4, pp.515-526, 2009
- [14] K.H. Nam & J.H. Park, “A Study on the relationship of Empowerment with Job Satisfaction and Organizational Commitment perceived by nurses”, *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.8, No.1, pp.137-150, 2002
- [15] C.H. Gibson, “The process of empowerment in mothers of chronically ill children”, *Journal of advanced nursing*, Vol.21, No.6, pp.1201-1210, 1995
<https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1995.21061201.x>
- [16] G.W. Stuart, “An organizational strategy for empowering nursing”, *Nursing economic*, Vol.4, No.2, pp.69-73, 1986
- [17] J.S. Park & B.N. Park, “The Influence of Empowerment on Job Satisfaction, Task Performance and Turnover Intention by Hospital Nurses”, *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.14, No.2, pp.150-158, 2008
- [18] Korean Health and Medical worker’s Union, 2021 [Internet].
https://bogun.nodong.org/xe/index.php?mid=khmwu_6_1&page=13
- [19] D.V. Tesone, “Handbook of hospitality human resources management”, New York: Routledge, 2008.
- [20] E.H. Lee, K.S. Cho, H.M. Son, Y.J. Yi, & C.S.Yoo, “ Frequency and Severity of the Nurses’ Role Conflict in the Hospital Nurses”, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.19, No.9, pp.81-95, 2013
- [21] J.Y. Lee, “ A structural equation models on the intention to stay for small and medium-sized hospital nurses : focused on Herzbergs’ motivation-hygiene theory”, Ph. D. Dissertation, Konyang University, Daejeon, 2020
- [22] C.R. Shin, “A Study of work reconstructing experiences of experienced nurses who overcame turnover intention”, Master’s thesis, Inje University, Busan, 2018
- [23] H.J. Lee, “The Effects of Perception, Internal Support, and Job Stress as to the Evaluation of Healthcare Accreditation System upon Professional Hospital Nurses’ Retention Intention”, Master’s thesis, Gachon University, Incheon, 2018
- [24] E.M. Oh, “Influence of the Work Value, Growth Needs, Job Stress of Nurses in Small & Middle Hospitals on their Intention of Retention” Master’s thesis, Incheon Catholic University, Incheon, 2021
- [25] Y.M. Hong, “Influences of Parenting stress & Job Stress on Intention of Retention in Married Hospital Nurses”, Master’s thesis, Gachon University, Incheon, 2017
- [26] M.N. Kim, “ Effects of emotional labor, resilience on retention intention of clinical nurses”, Master’s thesis, Catholic Kwandong University, 2019
- [27] H.J. Park, “Emotional Labor, Resilience and Retention Intention of Advanced Beginner-Stage Nurses”, Master’s thesis, Ajou University, 2020
- [28] E.G. Kim, M.S. Jung, J.K. Kim, & S.J. You, “ Factors Affecting New Graduate Nurses’ Intention on Retention in Hospitals: Focused on Nursing Organizational Culture, Empowering Leadership and Organizational Socialization”, *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.26, No.1, pp.31-41, 2020
- [29] J.H. Park & J.A Kim, “Effects of Emotional Labor and Work Environment on Retention Intention in Nurses”, *Asian journal of beauty and cosmetology*, Vol.14, No.4, pp.437-448, 2016
- [30] S.R. Donley, “Health care reform: implications for staff development.”, *Nursing Economic*, Vol.12, No.2,

- pp.71-74, 1994
- [31] F. Faul, E. Erdfelder, A. Buchner, & A.G. Lang, "Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses", *Behavior Research Methods*, Vol.41, pp.1149-1160, 2009
- [32] N.H. Oh, "Stress of Nurses in Local Medical Centers who Experienced the MERS Situation and Nursing Intention for Patients with New Infectious Diseases", Master's thesis, Kyungpook National University, Daegu, 2016.
- [33] M.S. Song, "The Effects of COVID-19 related Stress, Hardiness and Organizational Citizenship Behavior on Nursing Intention of Nurses in Infectious Diseases Hospitals", Master's thesis, Kongju National University, Gongju, 2021
- [34] J.Y. Hong, "Development and Validation of the Emotional Labor Scale for Nurses", Ph. D. Dissertation, Ewha Womans University, Seoul, 2016
- [35] G.M. Spreitzer, "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation", *Academy of Management Journal*, Vol.38, No.5, [online], 1995
<https://doi.org/10.5465/256865>
- [36] H.J. Jung, "A Study on the Influence of Empowerment on Job Satisfaction and Organizational Commitment", Master's thesis, Seoul National University, Seoul, 1998
- [37] L. Cowin, "The Effects of Nurses' Job Satisfaction on Retention-An Australian Perspective", *The Journal of Nursing Administration*, Vol.32, No.5, pp.283-291, 2002
- [38] M.J. Kim, "The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention", Master's thesis, Hanyang University, Seoul, 2006
- [39] G.H. Cho, "The effects of job stress on sleep and mental health in emergency room nurses related to COVID-19", Master's thesis, Kyungpook National University, Daegu, 2021
- [40] H.N. Choi, "Comparing the Emotional Labor, Job stress and Nursing Performance of Nurses between Integrated Nursing and Care Service Ward and General Ward", Master's thesis, Konyang University, Daejeon, 2017
- [41] B.R. Hong, "The effects of Job Stress, Emotional Labor and Positive Psychological Capital on the Job Satisfaction of Physician Assistant", Master's thesis, Kosin University, Busan, 2019
- [42] S.I. Yang, "Content analysis of the experiences of nurses who experienced the MERS outbreak", Master's thesis, Chung-Ang University, Seoul, 2021
- [43] I.K. Han, "Relationship between Job Stress, Empathy Abilities and Nursing Competence of Nurses Caring for Patients with COVID-19", Master's thesis, Kongju National University, Gongju, 2021
- [44] E.G. Oh, "Perspectives on Nursing Profession for a Post-COVID-19 New Normal", *The Journal of Korean Academic Society of Adult Nursing*, Vol.32, No.3, pp.221-222, 2020
- [45] J.H. Jeon & Y.H. Yom, "Roles of Empowerment and Emotional Intelligence in the Relationship between Job Embeddedness and Turnover Intension among General Hospital Nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.20, No.3, pp.302-312, 2014
- [46] I.J. Jung, "Nurse Practitioner and general nurses' empowerment, job satisfaction, organizational commitment Comparison", Master's thesis, Gachon University, Incheon, 2012
- [47] S.J. Jang & W.S. Suh, "Impacts on the Influence of Role Conflict and Job Stress on Empowerment, Job Satisfaction, and Organizational Commitment : Comparative analysis of Administrative Nurses and Clinical Nurses", *Health & Welfare*, Vol.22, No.2, pp.161-183, 2020
DOI : 10.23948/kshw.2020.06.22.2.161
- [48] J.Y. Kim, "The Influence of Hospital Nurse's Emotional Labor and Job Characteristics on Empowerment", Master's thesis, Kyungpook National University, Daegu, 2016
- [49] K.H. Lee & H.G. Park, "The Effect of Emotional Labor on Job Satisfaction of Nurses : Mediating Role of Empowerment and Autonomy", *Journal of the Korean Data Analysis Society*, Vol.15, No.4, pp.2117-2133, 2013
- [50] H.M. Choi, "Effects of Interdependence and Empowerment on Employee's Job Satisfaction", Master's thesis, Chung-Ang University, Seoul, 2000
- [51] Y.K. Shin, "Management for human respect", Seoul: Dasan publishing company, 1997
- [52] H.J. Lee, "The Effects of Perception, Internal Support, and Job Stress as to the Evaluation of Healthcare Accreditation System upon Professional Hospital Nurses' Retention Intention", Master's thesis, Gachon University, Incheon, 2018
- [53] W.J. Ryoo, "Effects of work environments and emotional labor strategies on intention to stay among small and medium hospital nurses", Master's thesis, Dong-A University, Busan, 2021
- [54] S.W. Byun & Y.O. Ha, "Factors Influencing Nurses' Intention to Stay in General Hospitals", *Korean journal of occupational health nursing*, Vol.28, No.2, pp.104-113, 2019
- [55] A. Corley, N.E. Hammond, & J.F. Fraser, "The experiences of health care workers employed in an Australian intensive care unit during the H1N1 Influenza pandemic of 2009: A phenomenological study", *International journal of nursing studies*, Vol.47, No.5, pp.557-585, 2010
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.11.015>
- [56] E. Holroyd & C. McNaught, "The SARS crisis:

reflections of Hong Kong nurses”, International nursing review, Vol.55, pp.27-33, 2008
<https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2007.00586.x>

- [57] W.Y. Yang, “A Study of Job Satisfaction of the Nurses”, Journal of Red Cross College Nursing, Vol.10, pp.61-74, 1988
- [58] E.H. Baek, O.S. Lee, B.H. Shim, & M.J. Kim, “Influence of Emotional intelligence and Job stress on Retention Intention of Nurses”, Journal of Digital Convergence, Vol.17, No.12 pp309-317, 2019
<https://doi.org/10.14400/JDC.2019.17.12.309>
- [59] Y.M. Kim & M.J. Seo, “Factors Influencing the Retention Intention of Nurses in General Hospital Nurses”, Journal of Digital Convergence, Vol.18, No.12 pp.377-387, 2020
<https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.12.377>
- [60] B.S. Yang, “The effects of the job embeddedness and job satisfaction on intention to stay in hospital nurses”, Master’s thesis, Ajou University, Suwon, 2020
- [61] Y.G. Hur & B.S. Lee, “Relationship between empowerment, job stress and burnout of nurses in hemodialysis units”, Keimyung Journal of Nursing Science, Vol.15, No.1, pp.21-30, 2011
- [62] E.S. Jung, “ Effects of Clinical Nurses’ Job Stress and Emotional Labor on Job Satisfaction”, Master’s thesis, The Catholic University of Korea, Seoul, 2014.

양 승 애(Seung-Ae Yang)

[정회원]



- 1985년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(이학사)
- 1997년 2월 : 이화여자대학교 교육대학원(교육학석사)
- 2002년 8월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학박사)
- 1985년 2월 ~ 2004년 3월 : 삼성제일병원
- 2004년 4월 ~ 2007년 1월 : 국립의료원 간호대학 조교수
- 2007년 2월 ~ 현재 : 성신여자대학교 간호학과 교수

<관심분야>

간호 교육, 시뮬레이션 교육

김 하 늘(Ha-Neul Kim)

[준회원]



- 2013년 2월 : 남서울대학교 간호학과
- 2022년 3월 : 성신여자대학교 일반대학원(간호학석사)
- 2013년 9월 ~ 2022년 11월 : 국립중앙의료원

<관심분야>

임상 간호