

## COVID-19 유행 동안 간호사의 이직의도 예측요인

이은주\* · 박현진\*\* · 김은지\*\*\* · 김지수\*\*\*\*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

2019년 12월 코로나바이러스감염증(coronavirus disease 2019, COVID-19)이 중국에서 발생한 이후 인류의 삶에 영향을 미치는 전례 없는 위기가 발생하였다(World Health Organization, WHO, 2020). 2021년 12월 28일 현재 전 세계적으로 278,500,443명의 확진자와 5,392,261명의 사망자가 보고되고 있으며(Korea Centers for Disease Control and Prevention, 2021), 세계보건기구(WHO)는 팬데믹(pandemic)을 선언하였다(WHO, 2020). COVID-19 전파를 막기 위해 사회적 거리두기, 지역사회 격리, 감염 교육, 백신 접종 등 고강도 조치를 취하고 있으나 확산세가 줄어들지 않고 있다.

역사적으로 간호사는 질병을 포함한 재난 및 응급상황에서 핵심적인 역할을 해 왔으며, 간호사가 인류에 봉사하는 직업 관념은 COVID-19 환자 치료에서 간호

사의 역할과 희생을 더욱 강조하고 있다(Irshad et al., 2020). 간호사는 환자에게 직접 간호를 수행해야 하기 때문에 COVID-19 감염 위험이 높지만 의료현장의 근무환경은 열악한 것으로 나타났다(Arnetz et al., 2020). 간호사는 감염에 대한 극도의 두려움과 무력감을 호소하고 있으며, COVID-19 이전에 비해 더 높은 이직의도를 가지는 것으로 보고된다(Ranney, Griffith, & Jha, 2020). 사태가 장기화됨에 따라 간호인력의 이탈을 예방하기 위해 간호사의 관점에서 이직의도를 파악하고 이해하는 것은 중요한 일이라고 본다.

간호사의 이직의도는 간호업무와 관련된 주요 변인인 간호전문직관과 직무만족에 영향을 받는 것으로 보고된다. 간호전문직관은 간호에 대한 전반적 견해로써 간호활동 및 직업적 견해이며, 개인의 만족과 함께 대중으로부터 간호를 인정받는 개념이다(Adams & Miller, 2001). 긍정적인 간호전문직관은 이직충동에 주된 영향요인이 되며(Yoon et al., 2013), 직무몰입을 높이고 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다(Jeong & Kim, 2016). 직무만족은 자신의 직무를 통해 얻는 경험이나

\* 경남대학교 간호학과, 부교수(<https://orcid.org/0000-0003-1387-7621>) (E-mail: [augmentin@naver.com](mailto:augmentin@naver.com))

\*\* 경남대학교 간호학과, 학부생(<https://orcid.org/0000-0001-9468-1043>)

\*\*\* 경남대학교 간호학과, 학부생(<https://orcid.org/0000-0001-8316-4649>)

\*\*\*\* 경남대학교 간호학과, 학부생(<https://orcid.org/0000-0003-0813-1470>)

• Received: 2 October 2021 • Revised: 28 November 2021 • Accepted: 14 December 2021

• Address reprint requests to: Lee, Eun Joo

Kyungnam University, Department of Nursing

7 Kyungnamdaehak-ro, Masanhappo-gu, Changwon-si, Gyeongsangnam-do, Republic of Korea

Tel: +82-55-249-2424, Fax: +82-55-246-6184, E-mail: [augmentin@naver.com](mailto:augmentin@naver.com)

직무를 평가한 결과로부터 얻는 긍정적인 개인의 정서 상태를 말한다(Locke, 1976). 간호사의 직무만족이 높을 경우 간호 직무스트레스가 감소되고 조직몰입이 상승되어(Oh, Sung, & Kim, 2011) 이직의도를 줄일 수 있다(Lee, Kim, & Lee, 2015). 또한 통제신념은 특정 행위를 수행할 때 느끼는 개인의 신념을 말한다(Ajzen, 2020). 신종 감염병 출현 시 간호사의 통제신념은 간호 의도에 크게 영향을 미쳤으며, 통제신념이 높을 경우 환자 간호수행을 용이하게 지각하여 간호의도를 높이는 것으로 보고된다(Lee, 2018). 반면, 통제신념이 부족할 경우 간호수행에 대한 자신감이 낮고 수행을 어렵게 인식하게 되어 이직의도를 높일 수 있다고 하였다(Lee, 2018).

한편, 신종 전염병 상황에서 간호사는 신체적, 심리적, 정신적 자원의 위협과 손실로 인해 부정적 감정과 고통 속에서 높은 수준의 스트레스를 받는 것으로 나타났다(Irshad et al., 2020; Wu et al., 2020). COVID-19는 전파력이 매우 강하기 때문에 환자에게 가장 가까이 접촉하는 간호사는 감염에 대한 두려움과 공포를 경험하며, 대처방안이나 회복 기대를 부정적으로 인식할 수 있다(Wu et al., 2020). COVID-19에 의해 초래되는 스트레스는 간호사가 타 직종이나 타 의료기관으로 이직을 계획하게 되는 계기로 작용된다(Irshad et al., 2020).

COVID-19 상황에서 간호사의 이직과 관련된 국외 선행연구는 심리적 고통, 직무만족(Labrague & de Los Santos, 2021), COVID-19 두려움(Irshad et al., 2020), COVID-19 스트레스(Wu et al., 2020) 등 다양하게 이루어졌으나 국내 선행연구는 몇 편(Bae et al, 2021; Moon, 2021)에 불과했다. 이들은 이직의도와 관련하여 직무스트레스, 소진, 회복탄력성 등과의 관련성을 확인한 연구들로, 간호전문직관, 직무만족 등 간호업무 특성과 신종감염병에 대한 통제신념 및 COVID-19 스트레스 등을 모두 포함한 연구는 없었다.

이에 본 연구에서는 COVID-19 유행 동안 간호사의 이직의도 정도와 이를 예측하는 요인을 파악하고자 한다. 이는 국가 재난 위기상황에서 간호사의 이직을 줄이기 위한 전략적 방안을 제시하고, 안정적인 간호인력을 확보하는데 기여할 것이다.

## 2. 연구 목적

본 연구의 목적은 일 지역 간호사를 대상으로 COVID-19 유행 동안 이직의도 예측요인을 확인하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 간호사의 간호전문직관, 직무만족, 통제신념 및 COVID-19 스트레스 정도를 파악한다.
- 둘째, 간호사의 이직의도에 따른 일반적 특성 및 COVID-19 관련 특성의 차이를 파악한다.
- 셋째, 간호사의 이직의도에 따른 간호전문직관, 직무만족, 통제신념 및 COVID-19 스트레스의 차이를 파악한다.
- 넷째, 간호사의 이직의도 예측요인을 파악한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 COVID-19 유행 동안 종합병원에서 근무하는 간호사의 이직의도 예측요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구 대상

본 연구는 G시에 소재한 200병상 이상의 중소 종합 병원 3곳에서 근무하고 있는 간호사를 임의표집하였다. 구체적인 선정기준은 1) 연구의 목적과 취지를 이해하고 연구 참여에 동의하는 자, 2) 신체적, 정신적으로 건강한 자이며, 제외기준은 1) 불안장애, 공황장애, 우울장애 진단을 받은 자, 2) 현재 정신질환으로 약물을 복용하는 자이다.

표본 수는 G\*Power 3.1.2 프로그램을 활용하여, 선행연구(Jeong & Kim, 2016; Lee et al., 2015)에 근거하여 효과크기 .15, 검정력 .80, 유의수준 .05, 예측 변수 18개(일반적 및 COVID-19 관련 특성 중 14개, 연속변수 4개)를 투입한 결과, 최소 150명이 요구되었다. 여기에 탈락률 10%를 고려하여 170부의 설문지를 배부하였으며, 이들 중 불성실하게 응답한 6부를 제외하여 164부의 설문지를 최종 분석하였다.

### 3. 연구 도구

#### 1) 일반적 및 COVID-19 관련 특성

일반적 특성은 성별, 연령, 결혼상태, 종교, 직위, 근무부서, 근무경력, 건강상태 인식을 포함한다. COVID-19 관련 특성은 확진자 발생 경험, 진료 참여 경험, 자가격리 경험, 지인의 확진 경험, 감염 환자간호 위험 수용의지, 감염 두려움을 포함하며, 이직의도 여부는 이직의도가 있는 경우 “예”, 없는 경우 “아니오”로 구분하였다.

#### 2) 간호전문직관

Yoon 등(2005)이 개발한 간호전문직관 측정도구를 Lee (2018)가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 총 29 문항으로, 전문직 자아개념, 사회적 인식, 간호의 전문성, 간호실무역할, 간호의 독자성의 5가지 하위영역으로 구분된다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 이루어졌으며, 점수가 높을수록 간호전문직관이 높음을 의미한다. Yoon 등(2005)의 연구에서 도구의 내적 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  계수는 .92였으며, Lee (2018)의 연구에서는 .90, 본 연구에서는 .88이었다.

#### 3) 직무만족

Song (2005)이 개발한 간호사의 직무만족 측정도구를 사용하였다. 총 25문항으로, 직무자체요인, 근무환경 및 복리후생 관련요인, 인사제도관련요인, 동료관계요인, 상사관계요인의 5가지 하위영역으로 구분된다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 이루어졌으며, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. Song (2005)의 연구에서 도구의 내적 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  계수는 .84였으며, 본 연구에서는 .87이었다.

#### 4) 신종 감염병 환자 간호에 대한 통제신념

Yoo 등(2005)이 계획한 행위이론에 근거하여 개발한 Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS) 환자간호 의도예측 도구를 바탕으로 신종 감염병 상황에 맞추어 Lee (2018)가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 총 10문항으로 긍정적 통제신념(2문항), 부정적 통제신념(8문항)으로 구분된다. 각 문항은 7점 Likert 척도로

‘전혀 그렇지 않다’ -3점에서 ‘매우 그렇다’ +3점으로 이루어졌으며, 점수가 높을수록 신종 감염병 환자 간호를 용이하게 수행할 수 있다는 신념이 강함을 의미한다. Yoo 등(2005)의 연구에서 도구의 내적 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  계수는 .85였으며, Lee (2018)의 연구에서는 .83, 본 연구에서는 .78이었다.

#### 5) COVID-19 스트레스

Wu 등(2020)이 개발한 심리적 스트레스 도구를 도구 개발자에게 사용 승인을 받은 후, 영어와 한국어에 능통한 영문학과 교수에게 의뢰하여 번역, 역번역 과정을 거쳐 초안을 완성하였다. 이를 간호학과 교수 3명이 검토하여, 문장과 단어를 수정한 후 사용하였다. 총 9 문항으로, 위험 인식(3문항), 신체적 및 정신적 대응(4문항), 낙관 희망(2문항)으로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 심리적 스트레스가 높음을 의미한다. 역문항은 역코딩하여 측정하였다. Wu 등(2020)의 연구에서 도구의 내적 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  계수는 .78이었으며, 본 연구에서는 .65였다.

### 4. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구는 자료수집 전 K대학교 생명윤리위원회의 심의를 거쳐 승인(1040460-A-2020-037)을 받고 진행하였다. 자료수집 기간은 2021년 2월 1일에서 3월 15일까지였다. 경상남도 거제시 소재 200병상 이상의 종합병원 중 임의로 3개의 병원을 선정하고, 해당 병원의 기관장에게 연구의 목적과 절차 등을 설명한 후 허락을 받고 시행하였다.

COVID-19 감염 위험으로 인한 외부인 출입제한으로 연구자가 직접 자료수집을 할 수 없어 간호사들이 자주 출입하는 장소에 모집공고문과 설문지(설명문, 동의서 포함) 배부함 및 수거함을 설치하였다. 모집공고문을 보고 연구 참여에 자발적으로 참여할 의사가 있는 경우 배부함에서 설문지를 직접 가져가서 서면동의서와 설문지를 작성한 뒤 수거함에 넣도록 하였다. 설문에 참여한 대상자들에게 소정의 답례품을 제공하였다.

## 5. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 활용하여 분석하였으며, 통계적 유의성은 양측 유의수준 5% 이하에서 판단하였다. 일반적 및 COVID-19 관련 특성, 간호전문직관, 직무만족, 통제신념 및 COVID-19 스트레스는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 산출하였다. 이직의도에 따른 일반적 및 COVID-19 관련 특성, 간호전문직관, 직무만족, 통제신념, COVID-19 스트레스의 차이는  $\chi^2$ -test와 independent t-test로 분석하였고, 대상자의 이직의도 예측요인을 파악하기 위해 이분형 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

## III. 연구 결과

### 1. 대상자의 일반적 및 COVID-19 관련 특성

대상자의 성별은 여성이 160명(97.6%)으로 대부분이었고, 연령은 평균  $35.34 \pm 6.89$ 세였다. 기혼이 105명(64.0%)이었으며, 종교가 있는 경우가 49명(29.9%)이었다. 직위는 일반 간호사 138명(84.1%), 관리자급 간호사 26명(15.9%)이었다. 근무부서는 일반 병동이 105명(64.0%)으로 가장 많았고, 근무경력은 평균  $103.17 \pm 66.33$ 개월이었다. 건강상태 인식은 '건강함' 51명(31.3%), '보통' 108명(66.3%), '건강하지 않음' 4명(2.5%)이었다.

COVID-19 확진자 발생 경험이 있는 경우가 140명(85.4%)이었으며, COVID-19 환자 진료에 참여한 경험이 있는 경우가 78명(47.6%)이었다. COVID-19로 인해 자가격리 경험이 있는 경우가 45명(27.4%)이었으며, 지인 중 확진 경험이 있는 경우가 17명(10.4%)이었다. COVID-19 환자간호 위험 수용 의지가 있는 경우가 126명(76.8%)이었으며, COVID-19 감염 두려움이 있는 경우가 136명(82.9%)으로 나타났다. 또한 이직의도가 있는 경우가 55명(33.5%)이었고, 없는 경우가 109명(66.5%)이었다(Table 1).

### 2. 이직의도에 따른 일반적 및 COVID-19 관련 특성의 차이

근무부서, COVID-19 위험 수용의지, COVID-19 감염에 대한 두려움에 따라 이직의도 집단과 이직비의도 집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이직의도 집단에서 COVID-19 환자간호 위험을 수용하지 않는 경우( $\chi^2=2.83$ ,  $p<.001$ )와 COVID-19 감염에 대한 두려움( $\chi^2=2.83$ ,  $p=.004$ )이 이직비의도 집단보다 높았다(Table 1).

### 3. 대상자의 주요 변수 결과

간호전문직관 점수는 평균  $95.15 \pm 11.56$ 점, 문항 평균  $3.28 \pm 0.38$ 점(5점 만점)이었으며, 직무만족은 평균  $76.34 \pm 11.65$ 점, 문항 평균  $3.05 \pm 0.46$ 점(5점 만점)이었다. 통제신념은 평균  $10.71 \pm 7.57$ 점, 문항 평균  $1.07 \pm 0.75$ 점(-3점~+3점)이었고, COVID-19 스트레스는 평균  $31.57 \pm 3.73$ 점, 문항 평균  $3.50 \pm 0.41$ 점(5점 만점)이었다(Table 2).

### 4. 이직의도에 따른 간호전문직관, 직무만족, 통제신념, COVID-19 스트레스의 차이

이직의도 집단과 이직비의도 집단은 간호전문직관, 직무만족, 통제신념, COVID-19 스트레스에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 즉, 이직의도 집단이 이직비의도 집단보다 간호전문직관( $t=-4.28$ ,  $p<.001$ )과 직무만족( $t=-2.67$ ,  $p=.008$ )이 낮았으며, 통제신념( $t=2.94$ ,  $p=.004$ )과 COVID-19 스트레스( $t=2.73$ ,  $p=.007$ )가 높게 나타났다(Table 3).

### 5. COVID-19 유행으로 인한 간호사의 이직의도 예측요인

COVID-19 유행으로 인한 간호사의 이직의도 예측요인을 파악하기 위하여 반응변수로 이직의도가 있는 집단을 1, 없는 집단을 0으로 코드화하였다. 차이검증 결과에서 통계적으로 유의한 COVID-19 환자간호 위험 수용의지, 감염 두려움, 간호전문직관, 직무만족, 통제신념, COVID-19 스트레스를 설명변수로 선정하였다. 이 중 COVID-19 환자간호 위험 수용의지(예=0, 아니오=1)와 감염 두려움(아니오=0, 예=1)은 터미변수

처리하였다.

회귀모형의 Hosmer-Lemeshow 통계량은  $\chi^2=9.90$ ,  $df=8$ ,  $p=.272$ 로 나타나 본 연구 모형의 적합성을 알 수 있었다. 회귀모형의 설명력은 34.5%였으며, 이직의도 유무에 대한 분류의 정확도는 76.7%였다. 간호사의

이직의도 예측요인은 COVID-19 환자간호 위험 수용 의지( $\beta=1.44$ ,  $p=.002$ )와 간호전문직관( $\beta=-0.06$ ,  $p=.003$ )으로 나타났다. 이직의도 가능성을 승산비로 살펴보면 COVID-19 환자간호 위험 수용의지가 없는 경우가 있는 경우에 비해 4.24배 높았고(95% CI=1.76~10.49),

Table 1. Difference between General and COVID-19 related Characteristic according to Turnover Intention (N=164)

Characteristics	Categories	Total n(%) or M±SD	Turnover intention		$\chi^2$ or t (p)
			Yes(n=55) n(%) or M±SD	No(n=109) n(%) or M±SD	
Gender	Male	4 (2.4)	1 (1.8)	3 (2.8)	0.13 (.714)
	Female	160 (97.6)	54 (98.2)	106 (97.2)	
Age		35.34±6.89	34.804±6.08	35.62±7.28	-0.71 (.475)
Marital status	Married	105 (64.0)	34 (61.8)	71 (65.1)	0.17 (.731)
	Single	59 (36.0)	21 (38.2)	38 (34.9)	
Religion	Have	49 (29.9)	14 (25.5)	35 (32.1)	0.77 (.470)
	None	115 (70.1)	41 (74.5)	74 (67.9)	
Position	Staff nurse	138 (84.1)	47 (85.5)	91 (83.5)	0.10 (.745)
	Nurse manager	26 (15.9)	8 (14.5)	18 (16.5)	
Working department	General ward	105 (64.0)	35 (63.6)	70 (64.2)	12.83 (.012)
	ICU	8 (4.9)	7 (12.7)	1 (0.9)	
	OR	8 (4.9)	3 (5.5)	5 (4.6)	
	ER	18 (11.0)	5 (9.1)	13 (11.9)	
Etc.	25 (15.2)	5 (9.1)	20 (18.3)		
Working period		103.17±66.33	97.83±53.83	105.81±71.81	-0.72 (.472)
Perceived health status*	Unhealthy	4 (2.5)	1 (1.9)	3 (2.8)	0.12 (.941)
	Moderate	108 (66.3)	36 (66.7)	72 (66.1)	
	Healthy	51 (31.3)	17 (31.5)	34 (32.1)	
Experience of meeting patients with COVID-19	Yes	140 (85.4)	44 (80.0)	96 (88.1)	1.90 (.241)
	No	24 (14.6)	11 (20.0)	13 (11.9)	
Attendance experience of care for patients with COVID-19	Yes	78 (47.6)	26 (47.3)	52 (47.7)	0.00 (.958)
	No	86 (52.4)	29 (52.7)	57 (52.3)	
Self-isolation experience by COVID-19	Yes	45 (27.4)	17 (30.9)	28 (25.7)	0.50 (.578)
	No	119 (72.6)	38 (69.1)	81 (74.3)	
Experience of acquaintances' COVID-19	Yes	17 (10.4)	7 (12.7)	10 (9.2)	0.49 (.588)
	No	147 (89.6)	48 (87.3)	99 (90.8)	
Risk acceptance in caring for patients with COVID-19	Yes	126 (76.8)	30 (55.6)	96 (87.2)	20.17 ( $<.001$ )
	No	38 (23.2)	24 (44.4)	14 (12.8)	
Fear about COVID-19	Yes	136 (82.9)	52 (94.5)	84 (77.1)	7.89 (.004)
	No	28 (17.1)	3 (5.5)	25 (22.9)	

ICU: Intensive Care Unit, ER: Emergency Room, OR: Operation Room, COVID-19: Corona Virus Disease 2019, Etc: Outpatient clinic, Delivery room, Endoscope room

\*Missing value

간호전문직관이 1점 감소 시 이직의도 가능성이 1.06 배 증가하였다(CI=1.02~1.10)(Table 4).

#### IV. 논 의

COVID-19 환자 수의 급격한 증가와 높은 업무 부담으로 인해 간호사의 이직의도가 높을 것으로 예상되는 현 시점에서, 본 연구는 간호사의 이직의도 예측요

인을 규명하여 이직을 예방하기 위한 간호중재의 기초 자료를 제공했다는 점에 의의가 있다고 본다. 연구결과를 중심으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

본 연구에서 이직의도가 있는 경우가 33.5%로, 대상자의 1/3 정도가 이직 가능성이 있음을 알 수 있었다. 6개월 이내 신규간호사의 이직의도는 5점 만점에 3.25 점(Jeong & Kim, 2016), 응급실 간호사는 3.50점(Park & Park, 2021)으로 높은 수준이었다. 간호전문

Table 2. Nursing Professionalism, Job Satisfaction, Control Belief and COVID-19 Stress (N=164)

Variables	Potential range	Likert scale	M±SD	Item M±SD
Nursing professionalism	29~145	1~5	95.15±11.56	3.28±0.38
Job satisfaction	25~125	1~5	76.34±11.65	3.05±0.46
Control belief	-30~30	-3~3	10.71±7.57	1.07±0.75
COVID-19 stress	5~45	1~5	31.57±3.73	3.50±0.41

COVID-19: Corona Virus Disease 2019

Table 3. Difference of Major Variables according to Turnover Intention (N=164)

Variables	Total n(%) or M±SD	Turnover intention		t (p)
		Yes(n=55) n(%) or M±SD	No(n=109) n(%) or M±SD	
Nursing professionalism	95.15±11.56	91.41±12.81	99.20±9.95	-4.28 ( $<.001$ )
Job satisfaction	76.34±11.65	72.98±13.53	78.03±10.22	-2.67 (.008)
Control belief	10.71±7.57	13.10±7.36	9.50±7.42	2.94 (.004)
COVID-19 stress	31.57±3.73	32.67±3.76	31.02±3.61	2.73 (.007)

COVID-19: Corona Virus Disease 2019

Table 4. Predictive Factors of Nurse's Turnover Intention during COVID-19 Pandemic (N=164)

Variables	$\beta$	SE	$p$	OR	95% CI
(Constant)	2.30	2.85	.419	9.98	
Risk acceptance in caring for patients with COVID-19*	1.44	0.46	.002	4.24	1.76~10.49
Fear about COVID-19*	1.53	0.77	.083	0.26	0.05~1.18
Nursing professionalism	-0.06	0.02	.003	1.06	1.02~1.10
Job satisfaction	-0.00	0.02	.677	1.00	0.97~1.04
Control belief	0.05	0.03	.070	0.94	0.89~1.00
Psychological stress	0.05	0.05	.177	0.94	0.84~1.06

Nagelkerke  $R^2=.34$ ;  $\chi^2=9.90$ ;  $df=8$ ;  $p=.272$ ; Hit ratio=74.7%

SE: Standard Error, OR: Odds Ratio, CI: Confidence Interval, COVID-19: Corona Virus Disease 2019

\*Dummy variables: Risk acceptance in caring for patients with COVID-19 (0=yes, 1=no); Fear about COVID-19 (0=no, 1=yes)

직관은 5점 만점에 3.28점으로 선행연구에서 3.34점(Yoon et al., 2013), 3.62점(Jeong & Kim, 2016)에 비해 상대적으로 낮았다. 선행연구들은 본 연구에 비해 대상자의 연령이 낮고, 근무경력이 짧았는데, 이러한 점은 간호에 대한 전문성, 독자성, 자아개념 등을 포함하는 간호전문직관이 신규간호사이고 근무경력이 짧을수록 더 높은 것으로 이해할 수 있겠다. 향후 연령이 증가하고, 졸업 이후 근무시간이 길어질수록 간호전문직관이 낮아지는 경향에 대해 관련 원인과 현상을 연구해 볼 필요가 있을 것이다. 직무만족은 5점 만점에 평균 3.05점으로, 도구는 달랐으나 3차 종합병원 간호사 2.84점(Yoon et al., 2013), 응급실 간호사 2.85점, 공공병원 간호사 2.95점(Lee et al., 2015)에 비해 비교적 높았다. 이는 환자의 중증도가 높거나 응급실 근무일 경우 피로와 스트레스가 더 높기 때문에 직무만족은 낮은 것으로(Oh et al., 2011) 생각된다. 통제신념은 평균 1.07점으로, 선행연구(Lee, 2018)에서 -1.17점에 비해 신중감염병 환자 간호 수행에 더 긍정적인 것으로 나타났다. COVID-19 상황은 이전에 유례 없었던, 통제 불가능한 바이러스 감염임에도 불구하고, 간호사의 통제신념이 더 긍정적이라는 점은 주목할 부분이라 생각된다. 선행연구는 신중 감염병 환자와 접근성이 높은 상급종합병원과 종합병원의 중환자실, 응급실, 일반병동에서 근무하는 간호사를 대상으로 하였으나, 본 연구에서는 중소 병원의 다양한 부서 간호사를 대상으로 하여 감염 위험에 덜 민감했을 것으로 보인다. 감염 환자와 실질적으로 접촉이 많고, 간호에 직접 참여할 경우 감염에 대한 두려움이 더 높아지게 되며(Bae et al., 2021), 이는 통제신념에도 영향을 미쳤을 것으로 보인다. COVID-19 스트레스는 평균 5점 만점에 3.50점이었으며, 같은 도구를 사용한 Wu 등(2020)의 연구에서 의료진은 COVID-19 스트레스 중에서도 감염 위험, 가족 감염에 대한 걱정 등에서 4점 이상의 높은 점수를 보였다.

본 연구에서 종합병원 간호사의 이직의도를 예측하는 변수는 COVID-19 환자간호 위험 수용의지와 간호전문직관으로 나타났다. 먼저 COVID-19 환자간호 위험 수용의지는 이직의도의 예측요인이었으며, 위험을 수용하지 못할 경우가 수용할 경우에 비해 이직의도 가능성이 4.24배 더 높았다. 이는 COVID-19 환자 간호

를 중점적으로 간호하는 병동 간호사에서 이직의도가 더 높게 나타났다는 선행연구(Bae et al., 2021)와도 비슷한 맥락으로 이해할 수 있겠다. COVID-19에 대한 두려움은 간호업무 수행을 방해하며, 높은 수준의 직업 불만족으로 인해 이직의도를 높이게 된다(Labrague & de Los Santos, 2021). 간호사는 COVID-19로 고통받고 죽어가는 환자를 목격하며 연민과 피로를 경험하고(Alharbi, Jackson, & Usher, 2020) 자신이 신중 감염병에 노출될 수 있다는 것과 동료, 가족 등에 전파될 위험에 두려움을 느낀다(Kim, 2017). 이러한 인지된 위험은 불안과 공포와 같은 부정적 감정으로 이어지고, 이는 이직의도를 유발할 수 있다(Irshad et al., 2020). 또한 감염에 대한 생각들은 방어행동을 증가시키고 감염된 환자와 협력의지를 감소시킬 수 있어 직업과 조직을 떠나려는 의도에 영향을 미치게 된다(Zhang & Small, 2020). 공중보건 위기 발생 시 의료인은 돌봄의 의무를 지켜야 하지만 동시에 개인의 위험을 감수해야 하기 때문에 환자 돌봄에 대한 개인의 의지에 갈등이 생길 수 있다(Hwang & Kim, 2019). 이 외에도 감염병 관련 장비 및 전담 인력의 부족, 과중한 업무, 피로 등은 감염병 환자를 위한 간호의지를 약화시킬 수 있다(Kim, 2017). 세계보건기구(WHO)는 감염병, 비상사태, 재난, 공중보건 위기 동안 의료인의 직무 수행과 희생을 무조건적으로 강요할 수 없으며, 의무에 따르는 사회적 지원의 필요성을 강조한 바 있다(Hwang & Kim, 2019; WHO, 2016). 신중 감염병 환자간호 의도를 높이기 위해서는 간호수행이 용이하다고 인식하고, 감염병에 대한 태도가 긍정적이어야 한다(Lee, 2018). 따라서 간호사가 감염의 위협에서 벗어나 환자 간호에 대해 긍정적이고 수용적인 태도를 갖추도록 적절한 보상체계, 인적 지원, 그리고 사회적 보호체계가 마련되어야 할 것이다(Hwang & Kim, 2019). 특히 COVID-19 교육의 부재는 높은 수준의 불안과 공포를 초래할 수 있으므로(Labrague & de Los Santos, 2021) 간호인력의 이직을 예방하기 위해 COVID-19 비상 및 재난 상황과 관련된 전문화되고 체계적인 교육과 훈련이 제공되어야 할 것이다.

간호전문직관은 간호사의 이직의도 가능성을 예측하였으며, 간호전문직관이 낮아질수록 이직의도가 높아졌다. 간호사의 간호전문직관이 1점 감소할 때 이직의도

가능성이 1.06배 증가할 수 있다. Yoon 등(2005)의 연구에서도 간호전문직관이 이직충동에 유의한 영향력을 미치는 변수로 나타나 비슷한 결과를 보였다. 질병이 발생하는 동안 간호사는 새로운 역할을 부여받고 추가적인 업무를 수행해야 하기 때문에, 일반적인 간호사 역할은 업무의 범위를 벗어날 수 있다(Gebbie & Qureshi, 2002). COVID-19와 같은 전염병 치료에서도 새로운 간호업무가 발생하며, 바이러스 감염에 대한 극도의 불안과 두려움이 유발되어 이직을 고려할 만큼 좌절스러운 경험을 하게 된다(Irshad et al., 2020). 전문직관은 감염병 유행 동안 자발적인 대응의도와 관련이 높으며, 이직의도를 감소시키는 요인이 된다(Irshad et al., 2020). 특히 이직의도를 최소화하는 중요한 요소인 간호사의 봉사와 희생정신과 결부하여 COVID-19로 인한 위협과 불안 속에서도 직업을 유지하도록 강요한다(Irshad et al., 2020). Kim (2017)의 연구에서도 감염병 유행 시 간호사는 심리적 두려움, 고립감, 미흡한 치료환경 속에서 환자간호에 대한 책임감과 보람, 사명감과 자부심을 느끼면서 힘겨운 상황을 이길 수 있었다고 하였다. 헌신적 신념과 이데올로기는 직원들이 조직에 머무르도록 동기를 부여하여(Bal & Vink, 2011) 이직을 막을 수 있게 한다(Irshad et al., 2020). 간호전문직관을 향상시키기 위해 감염병의 최전선에서 환자치유를 주도하는 있는 간호사의 사회적 지위와 이미지를 향상시키고 새로운 업무범위와 역할에 대한 표준화 작업이 이루어져야 할 것이다. 또한 간호전문직관은 간호업무에 대한 의사결정역량이 높고(Yoon et al., 2013) 개인의 견해에 결정권이 있을 경우 높아지므로(Jeong & Kim, 2016), 업무 수행에 있어서 간호사의 자율성이 보장될 수 있는 간호수행이 이루어져야 할 것이다(Lee et al., 2015).

한편, 전문직관을 제외한 직무만족, 통제신념, COVID-19 스트레스는 본 연구에서 이직의도를 예측하는 요인이 아닌 것으로 나타났다. 직무만족이 이직의도나 이직충동과 관련성이 높다고 보고되지만(Yoon et al., 2013), 직무만족이 이직의도를 크게 감소시키지 못한 연구도 있었다(Lee et al., 2015). 이 연구에서 간호사의 주된 이직사유는 '3교대 근무의 힘들', '간호사 역할의 전문성 확장을 위해', '적성 문제' 등이었으며, 직무만족 정도가 이직에 유의한 영향을 미치지 않았다고 보고하였

다(Lee et al., 2015). 통제신념도 간호사의 이직의도를 유의하게 예측하지 못했는데, 이는 본 연구대상자의 통제신념 정도가 선행연구(Lee, 2018)와 비교하여 비교적 높은 수준이기 때문에 이직의도에 영향을 미치지 못했을 것으로 유추해볼 수 있겠다. 또한 COVID-19 유행 동안 의료종사자의 스트레스가 이직을 예측할 것으로 예상되었으나 본 연구에서는 상이한 결과를 보였다. Jeong 등(2017)의 연구에서도 메르스 대유행 시 격리병원 간호사의 이직의도는 메르스 스트레스 보다 평소 직무스트레스에 더 큰 영향을 받은 것으로 나타나 본 연구의 결과를 뒷받침하였다.

본 연구를 통하여 COVID-19 유행 동안 간호사의 이직의도는 직위, 근무경력, 근무시간 등 직무특성보다 COVID-19 감염 두려움과 간호사 직업에 대한 개인의 견해인 간호전문직관이 중요한 영향요인임을 알 수 있었다. 본 연구는 간호사의 이직의도를 감소시키기 위하여 COVID-19 감염과 관련된 전략 및 중재방안을 고안하는 기초자료와 후속 연구를 위한 토대를 마련했다는 점에 의의가 있겠다.

그러나 본 연구는 다음과 같은 제한점을 가진다. 일개 지역의 의료기관을 표집대상으로 선정했기 때문에 COVID-19 발생과 관련된 지역 상황을 반영하지 못했다는 점이다. 또한 이직의도의 유무로 이직의도를 측정하여 실제 이직과는 차이가 있을 수 있으며, 본 연구에서 제시한 변수 이외에도 간호사의 이직의도를 설명할 수 있는 더 많은 변수를 고려하지 못했다는 점이다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 COVID-19 유행 동안 종합병원 간호사의 이직의도 예측요인을 규명하여, 간호인력의 이직을 예방하기 위한 중재방안의 기초자료를 마련하고자 시도되었다. 본 연구에서 COVID-19 환자간호 위험 수용의지와 간호전문직관이 종합병원 간호사의 이직의도 예측요인임이 확인되었다. 이는 COVID-19 상황에서 간호사의 이직을 예방하기 위해 안전한 병원 근무환경과 보호체계의 필요성, 그리고 간호사 개인의 올바른 간호전문직관의 형성이 필요함을 시사한다. 이를 위해 간호업무에 대한 적절한 보상, 개인보호장비 및 인력의 지원, 표준화된 업무 가이드라인 등 다각적인 지원 노력과 감염



관리 시스템이 구축되어야 할 것이다. 또한 올바른 간호전문직관을 형성하기 위해 전문직 간호에 대한 긍정적인 직업적 가치관과 견해를 가질 수 있도록 간호교육이 제공되어야 할 것이다.

추후 연구에서는 더 많은 지역을 포함하여 종합병원 간호사의 이직의도를 설명하는 다양한 변인들을 규명하는 연구가 필요하다. 또한 본 연구에서 사용한 COVID-19 스트레스 측정도구의 신뢰도와 타당도를 재검증하는 연구를 제언한다.

## References

- Adams, D., & Miller, B. K. (2001). Professionalism in nursing behaviors of nurse practitioners. *Journal of Professional Nursing, 17*(4), 203-210. <https://doi.org/10.1053/jpnu.2001.25913>
- Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies, 2*(4), 314-324. <https://doi.org/10.1002/hbe2.195>
- Alharbi, J., Jackson, D., & Usher, K. (2020). The potential for COVID-19 to contribute to compassion fatigue in critical care nurses. *Journal of Clinical Nursing, 29*(15-16), 2762-2764. <https://doi.org/10.1111/jocn.15314>
- Arnetz, J. E., Goetz, C. M., Arnets, B. B., & Arble, E. (2020). Nurse reports of stressful situations during the COVID-19 pandemic: Qualitative analysis of survey responses. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(21), 8126. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218126>
- Bae, J. H., So, A. Y., Chang, S. J., & Park, S. A. (2021). Factors influencing the turnover intention of COVID-19 ward and general ward nurses in public hospitals. *Korean Academic Society Of Occupational Health Nursing, 30*(2), 46-56. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2021.30.2.46>
- Bal, P. M., & Vink, R. (2011). Ideological currency in psychological contracts: The role of team relationships in a reciprocity perspective. *The International Journal of Human Resource Management, 22*(13), 2794-2817. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.560869>
- Gebbie, K. M., & Qureshi, K. (2002). Emergency and disaster preparedness: Core competencies for nurses: What every nurse should but may not know. *The American Journal of Nursing, 102*(1), 46-51. <https://doi.org/10.1097/00000446-200201000-00023>
- Hwang, S. Y., & Kim, S. H. (2019). Health care professional's duty of care in a public health emergency. *Korean Bioethics Association, 20*(2), 29-43. <https://doi.org/10.37305/JKBA.2019.12.20.2.29>
- Irshad, M., Khattak, S. A., Hassan, M. M., Majeed, M., & Bashir, S. (2020). How perceived threat of Covid-19 causes turnover intention among Pakistani nurses: A moderation and mediation analysis. *International Journal of Mental Health Nursing, 30*(1), 350. <https://doi.org/10.1111/inm.12775>
- Jeong, H. J., Choi, A. R., Lee, G. J., Kim, J. Y., & Jeong, S. Y. (2017). Turnover intention of nurses that were cohort quarantined during the Middle East Respiratory Syndrome (MERS) outbreak. *Korean Society of Industrial Technology, 18*(3), 175-184. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.3.175>
- Jeong, H. Y., & Kim, S. Y. (2016). Effects of nursing professionalism and job involvement on turnover intention among new graduate nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 22*(5), 531-539. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.5.531>
- Kim, Y. N., & Jang, I. S. (2014). Moderating and mediating effects of social support in the

- relationship between work-family conflict, job satisfaction and turnover intention among married women nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(5), 525-534.  
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.5.525>
- Kim, J. Y. (2017). Nurses' experience of middle east respiratory syndrome patients care. *Korean Society of Industrial Technology*, 18(10), 185-196.  
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.10.185>
- Korea Centers for Disease Control and Prevention. (2021). *Updates on COVID-19 in Republic of Korea*. Retrieved July 12, 2021, from: [http://ncov.mohw.go.kr/bdBoardList\\_Real.do?brdId=1&brdGubun=14](http://ncov.mohw.go.kr/bdBoardList_Real.do?brdId=1&brdGubun=14)
- Labrague, L. J., & de Los Santos, J. A. A. (2021). Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 395-403.  
<https://doi.org/10.1111/jonm.13168>
- Lee, Y. J., Kim, S. H., & Lee, T. H. (2015). Effects of job characteristics, organizational culture on job satisfaction and turnover intention in public institution nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(4), 354-365.  
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.4.354>
- Lee, J. Y. (2018). *Factors influencing the infection of nurses to care for emerging infectious diseases patients*. Master's thesis, Ewha Women University, Seoul.
- Locke, E. A. (1969). What is the job satisfaction?. *Organizational Behavior And Human Performance*, 4(April), 309-336.  
[http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Moon, Y. J. (2021). *The meditation effect of resilience on the relationship between burnout and the retention intention of clinical nurses working at a public medical institution during COVID-19 era*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Oh, M. O., Sung, M. H., & Kim, Y. W. (2011). Job stress, fatigue, job satisfaction and commitment to organization in emergency department nurse. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 17(2), 215-227.  
<https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO201108164209152.pdf>
- Park, E. H., & Park, H. J. (2021). An influence of emotional labor, emotional intelligence, and social support of emergency room nurse on turnover intention. *Korean Journal of Health Communication*, 15(1), 53-60.  
<https://doi.org/10.15715/kjhcom.2020.15.1.53>
- Ranney, M. L., Griffeth, V., & Jha, A. K. (2020). Critical supply shortages-the need for ventilators and personal protective equipment during the Covid-19 pandemic. *The New England Journal of Medicine*, 382(18), e41.  
<https://doi.org/10.1056/NEJMp2006141>
- Song, M. S. (2005). *Analysis of the factors of nurse job satisfaction and the effect of job satisfaction on patient satisfaction*. Unpublished master's thesis, Keimyung University, Daegu.
- World Health Organization. (2016). *Guidance for managing ethical issues in infectious disease outbreaks(9789241549837)*. Retrieved November 20, 2021, from: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/250580>
- World Health Organization. (2020). *WHO Director-General's remarks at the media briefing on 2019-nCoV on 11 February 2020*. Retrieved November 12, 2021, from: <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-remarks-at-the-media-briefing-on-2019-ncov-on-11-february-2020>
- Wu, W., Zhang, Y., Wang, P., Zhang, L., Wang, G., Lei, G., Xiao, Q., Cao, X., Bian, Y., Xie,

- S., Huang, F., Luo, N., Zhang, J., & Luo, M. (2020). Psychological stress of medical staffs during outbreak of COVID-19 and adjustment strategy. *Journal of Medical Virology*, *92*(10), 1962-1970.  
<https://doi.org/10.1002/jmv.25914>
- Yoo, H. R., Kwon, B. E., Jang, Y. S., & Yoon, H. K. (2005). Validity and reliability of an instrument for predictive nursing interaction for SARS patient care. *Journal of Korean Academy of Nursing*, *35*(6), 1063-1071.  
<https://doi.org/10.4040/jkan.2005.35.6.1063>
- Yoon, E. J., Kwon, Y. M., & Ahn, O. H. (2005). Development of a nursing professional value scale. *Journal of Korean Academy of Nursing*, *35*(6), 1091-1100.  
<https://doi.org/10.4040/jkan.2005.35.6.1091>
- Yoon, H. K., Choi, J. H., Lee, E. Y., Lee, H. Y., & Park, M. J. (2013). Effects of decision making competency, nursing professionalism, and job satisfaction on turnover impulse among nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, *19*(5), 658-667.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.5.658>
- Zhang, B., & Small, D. S. (2020). Number of healthcare workers who have died of COVID-19. *Epidemiology*, *31*(6), e46.  
<https://doi.org/10.1097/EDE.0000000000001229>

## Predictive Factors of Nurses' Turnover Intention during the COVID-19 Pandemic

Lee, Eun Joo (Associate Professor, Department of Nursing, Kyungnam University)

Park, Hyun Jin (Student, Department of Nursing, Kyungnam University)

Kim, Eun Ji (Student, Department of Nursing, Kyungnam University)

Kim, Ji Su (Student, Department of Nursing, Kyungnam University)

**Purpose:** Nurses are exposed to stressful circumstances during the COVID-19 outbreak, which increases their turnover intention. This study aimed to identify predictive factors of turnover intention among nurses during the COVID-19 outbreak. **Methods:** This study was a cross-sectional design using self-report questionnaires. A total of 164 nurses working at three hospitals participated voluntarily in the study. Questionnaires included nursing professionalism, job satisfaction, control belief and COVID-19 stress. Data were collected from February 1, 2021, to March 15, 2021. Data were analyzed with SPSS WIN 23.0 program using descriptive statistics,  $\chi^2$ -test, independent t-test and logistic regression. **Results:** The turnover intention rate of nurses was 33.5%. Two significant predictors of nurses' turnover intention were identified, including risk acceptance in caring for patients with COVID-19 (odds ratio [OR] 4.24, 95% confidence interval [CI]=1.76~10.49) and nursing professionalism (OR=1.06, 95% CI=1.02~1.10). **Conclusion:** Hospital administrations should provide an improved work environment, such as individual protective equipment, compensation and protective system to nurses to avoid turnover intention in COVID-19 outbreak.

**Key words :** COVID-19, Personnel Turnover, Intention, Nurse, Pandemic