



요양병원 간호사의 간호근무환경과 이직의도 관계: COVID-19 심리적 스트레스의 매개효과

이은주¹ · 천수연² · 이정화²

경남대학교 간호학과 부교수¹, 경남대학교 간호학과 학부생²

Effect of Nursing Work Environment on Turnover Intention of Nurses in Long-Term Care Hospitals: The Mediating Effect of COVID-19 Stress

Lee, Eun Joo¹ · Cheon, Soo Yeon² · Lee, Jung Hwa²

¹Associate Professor, Department of Nursing, Kyungnam University, Changwon, Korea

²Student, Department of Nursing, Kyungnam University, Changwon, Korea

Purpose: This study aimed to identify the mediating effect of Psychological stress of COVID-19 stress on the relationship between nursing work environment and turnover intention of nurses in long-term care hospitals.

Methods: The participants were 176 nurses working at three long-term care hospitals in Changwon City. Data were collected from August 11 to 14, 2021, using self-report questionnaires. The data were analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and hierarchical regression, using the SPSS 23.0 software. A mediation analysis was performed according to the Baron and Kenny's test, and Sobel test.

Results: Turnover intention was positively correlated with Psychological stress of COVID-19 stress ($r=.23$, $p=.002$) and negatively correlated with nursing work environment ($r=-.44$, $p<.001$). Psychological stress of COVID-19 stress had a significantly negative relationship with nursing work environment ($r=-.15$, $p=.045$). Psychological stress of COVID-19 stress partially mediated the relationship between nursing work environment and turnover intention. **Conclusion:** The findings of this study indicate that a positive nursing work environment can help nurses reduce their Psychological stress of COVID-19 stress and turnover intention. To reduce the turnover intention among nurses' in long-term care, it is necessary to promote better work environments suitable for COVID-19 and to establish detailed strategies for reducing their physiological stress.

Key Words: COVID-19; Stress; Nurse; Turnover; Work environment

서론

1. 연구의 필요성

최근 의학기술의 발전과 건강에 대한 관심이 높아짐에 따

라 한국인의 평균수명은 83.3세로 증가하였으며, 출생률은 감소하면서 빠르게 고령화가 진행되고 있다(Korean Statistical Information Service [KOSIS], 2019). 65세 이상 노인인구는 2019년 7,684,919명, 2020년 8,125,432명, 2021년 8,537,023명, 2022년 8,974,643명으로 지속적으로 증가해, 2030년에는 전체

주요어: 코로나바이러스감염증-19, 스트레스, 간호사, 이직, 근무환경

Corresponding author: Lee, Eun Joo <https://orcid.org/0000-0003-1387-7621>

Department of Nursing, Kyungnam University, 7 Gyeongsangdaehak-ro, Masanhappo-gu, Changwon 51767, Korea.

Tel: +82-55-249-2424, Fax: +82-55-246-6184, E-mail: augmentin@naver.com

Received: Aug 17, 2021 | Revised: Oct 30, 2021 | Accepted: Jan 6, 2022

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

인구의 25.0% 수준에 이를 것으로 전망된다(KOSIS, 2019). 2019년 기준 치매 환자는 약 86만 명으로 전체 노인의 11.2%를 차지하였고(Central Dementia Center, 2021), 뇌혈관 및 만성 질환과 같은 노인 질환이 증가하면서 요양병원의 수가 점차 늘어나는 추세이다(Health Insurance Review & Assessment Service [HIRA], 2021).

COVID-19 감염은 고령자에게 더 치명적이며, 요양병원과 요양시설, 콜센터와 종교단체, 중증 장애시설 등 집단생활을 하는 곳에서 빈번히 발생하였다(Kim & Lee, 2020). 요양병원은 다수의 환자들이 일정한 공간에서 집단으로 상주하고 있으며, 면역력이 낮은 노인들이 주로 입원해 있기 때문에 감염에 매우 취약하다(Kim et al., 2018). 또한 타 의료기관에 비해 근무환경이 열악하며, 역할 갈등의 문제가 있기 때문에 간호사의 이직률은 높은 편이다(Hospital Nurses Association, 2021). COVID-19의 악화로 환자 수 증가와 더불어 전인간호, 보호자 면회제한, 소독 및 환경관리, 보호구 탈의 등으로 더 많은 간호 인력이 요구되는 현 시점에서(Jin & Lee, 2020) 요양병원 간호사의 이직을 예방하기 위한 방안마련이 시급하다.

요양병원 간호사의 이직에 영향을 미치는 주된 요인은 간호근무환경으로 보고되었다(Ha & Ko, 2020). COVID-19 상황에서 요양시설은 감염 가능성이 있는 직원이나 환자의 식별 및 배제, 면회제한, 감염통제를 실시하여, 거주 환자의 건강을 보호하고 의료 인력을 보존하기 위한 조치를 필요로 한다(McMichael et al., 2020). 또한 반복되는 환자 배치와 2교대 근무, 방호복 착용, 감염지침 및 예방조치, 부서 간 업무조정, 보호자와 간병인 출입제한 등의 추가적이고 새로운 업무가 부과되었다(Gebbie & Qureshi, 2002; Jin & Lee, 2020). 이러한 근무환경은 간호사의 업무 부담과 육체적 피로를 높이고(Jin & Lee, 2020), 궁극적으로 이직의도를 상승시키는 것으로 나타났다(Labrague & de Los Santos, 2021). 다른 선행연구에서도 요양병원 간호사의 간호근무환경이 나쁠수록 이직의도가 높아졌으며, 간호근무환경 중에서도 간호사와 의사와의 협력관계가 이직의도에 큰 영향력을 미치는 변인이라고 하였다(Joo & Jun, 2018).

COVID-19로 인한 간호근무환경은 간호사에게 COVID-19 심리적 스트레스를 초래하는 요인으로 작용한다(Labrague & de Los Santos, 2021). 요양병원의 경우 감염관리부서나 감염관리 간호사의 부재, 방역물품 부족 등으로 감염관리지침을 그대로 수행하는데 어려움이 있다(McMichael et al., 2020). 간호사는 본인 감염뿐 아니라 가족이나 환자에게 전파할 수 있다는 불안으로 높은 수준의 COVID-19 스트레스를 경험하는 것

으로 나타났다(Kim & Lee, 2020). COVID-19 스트레스는 감염에 대한 두려움에서 비롯되었으며, 이는 심리적 고통을 증가시키고 조직 및 직업에 대한 이직의도를 높일 수 있다(Labrague & de Los Santos, 2021). 간호사는 환자 치료에 직접 관여하기 때문에 감염 불안감이나 두려움이 높으며, 이는 업무 성과와 심리적 웰빙에도 악영향을 미치게 된다(Labrague & de Los Santos, 2021). 이와 같이 간호근무환경과 이직의도 간의 관계, COVID-19 심리적 스트레스와 이직의도 간의 관계에서 이직의도에 영향을 미치는 중요한 요인이 간호근무환경과 COVID-19 심리적 스트레스임을 추론해 볼 수 있다. 특히 COVID-19 스트레스와 같은 위협적 자극과 반응은 열악한 간호근무환경으로 인해 가증될 수 있으며, 간호업무를 지속할 수 없게 만들기도 한다(Labrague & de Los Santos, 2021). 즉, COVID-19로 인해 간호근무환경을 나쁘게 인식하게 되면 심리적 스트레스가 높아지게 되고, 결국 이직의도를 높이게 될 것이라는 가설을 세울 수 있다.

요양병원 간호사의 이직의도에 대한 국내 선행연구들은 개인-조직 적합성, 감정노동(Park & Kim, 2020), 직무배타성, 간호근무환경(Ha & Ko, 2020), 간호행위 위임정도, 간호 전문직관(Park & Kang, 2019) 등이 있었으나 COVID-19 유행 상황에서 요양병원 간호사의 이직의도에 관한 연구는 살펴볼 수 없었다. 이에 본 연구는 간호근무환경을 독립변인으로, 이직의도를 종속변인으로 설정하고 독립변인이 종속변인에 영향을 미치는 과정에서 COVID-19 심리적 스트레스를 매개변인으로 하여 COVID-19 심리적 스트레스의 역할에 대해 확인해 보고자 한다. 이는 COVID-19 유행 시기 동안 요양병원 간호사의 이직의도를 감소시키고 이직을 예방하기 위한 전략을 마련하는데 기여할 것이다.

2. 연구목적

본 연구목적은 요양병원 간호사의 간호근무환경과 이직의도 간의 관계에서 COVID-19 심리적 스트레스의 매개효과를 확인하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 요양병원 간호사의 일반적 및 직무 관련 특성을 확인한다.
- 요양병원 간호사의 간호근무환경, COVID-19 심리적 스트레스, 이직의도 정도를 확인한다.
- 요양병원 간호사의 일반적 및 직무 관련 특성에 따른 이직의도의 차이를 확인한다.
- 간호근무환경, COVID-19 심리적 스트레스, 이직의도 간의 관계를 확인한다.

- 요양병원 간호사의 간호근무환경이 이직의도에 미치는 영향에서 COVID-19 심리적 스트레스의 매개효과를 확인한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 요양병원에 근무하는 간호사를 대상으로 간호근무환경과 이직의도 간의 관계에서 COVID-19 심리적 스트레스의 매개효과를 확인하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구대상은 경상남도 창원시에 위치한 4개의 요양병원을 임의로 선정하여 해당 병원에서 근무하고 있는 간호사를 편의표집 하였다. 구체적인 선정기준은 1) 본 연구의 목적과 내용을 이해하며 연구참여에 자발적으로 동의한 자, 2) 1년 이상 해당 병원에서 근무한 자이며, 제외기준은 입사한 지 1년 미만이며, 정신과적 치료 및 약물을 복용하는 자이다. 1년 미만의 신규 간호사를 제외한 이유는 간호사가 자신의 업무에 익숙해지는데 최소 12개월이 요구된다는 선행연구(Sohn et al., 2008)에 근거한다.

표본 크기는 G*Power 3.1.9 프로그램을 활용하며, 선행연구(Ha & Ko, 2020)를 바탕으로 다중회귀분석에서 중간효과 크기 .15, 검정력 .95, 유의수준 .05, 예측변수 10개(성별, 연령, 결혼상태, 직위, 종교, 임상경력, 월 급여, 과거 이직 경험, 간호근무환경, COVID-19 심리적 스트레스)로 설정하였을 때 최소 필요 인원은 172명이었다. 탈락률을 고려하여 200명을 모집하였으며, 이들 중 설문에 불성실하게 답한 26명을 제외한 174명을 최종 연구대상으로 하였다.

3. 연구도구

1) 이직의도

이직의도는 Mobley (1982)와 Becker (1992)가 개발한 이직의도 측정도구를 Kim (2007)이 병원상황과 간호사에 맞도록 수정·보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 총 6개 문항이며, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도이며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Kim (2007)의 연구에서 도구의 신

뢰도 Cronbach's α 는 .76이었으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .83이었다.

2) 간호근무환경

간호근무환경은 Ko (2019)가 임상간호사를 대상으로 개발한 간호근무환경 측정도구(Nursing Work Environment Scale of Clinical Nurses, NWES-CN)를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 총 20개 문항이며, 간호관리자의 역량 6문항, 안전관리체계 8문항, 지원체계 6문항 등 3개 하위영역으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점의 4점 Likert 척도이며, 점수가 높을수록 좋은 간호근무환경으로 인식함을 의미한다. Ko (2019)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .90이었으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .92였다.

3) COVID-19 심리적 스트레스

Wu 등(2020)이 개발한 COVID-19 심리적 스트레스 도구를 Lee 등(2021)이 한국어로 번안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 9문항이며, 위협 인식(3문항), 신체적 및 정신적 반응(4문항), 낙관적 기대(2문항)로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 심리적 스트레스가 높음을 의미한다. Wu 등(2020)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .78이었으며, 본 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .74였다.

4) 일반적 및 직무 관련 특성

일반적 및 직무 관련 특성은 성별, 연령, 결혼상태, 직위, 종교, 임상경력, 월 급여, 과거 이직 경험을 포함한다.

4. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구 시작에 앞서 K대학교 생명윤리위원회의 심의(2021-034-HR)를 받은 후 진행하였다. 자료수집기간은 2021년 8월 11일부터 14일까지 이루어졌다. 자료수집 전 해당 병원의 간호부장에게 연구의 목적, 방법 등에 관해 설명하고 자료수집에 대한 허락을 받았다. COVID-19 감염 위험으로 연구자가 해당 병원을 방문하여 설문지를 배부 및 수거하는데 어려움이 있어 병동 계시관이나 간호사들의 출입이 많은 장소에 모집공고문과 설문지 배부함 및 수거함을 설치하였다. 연구참여에 관심이 있는 경우 직접 설문지 배부함에서 설문지를 가져가 작성한 뒤 수거함에 넣도록 하였으며, 설문지 수거함에는 자물쇠를 설치하여 작성 설문지를 꺼내볼 수 없게 하였다.

연구대상자에게 연구목적, 연구참여 기간, 부작용 또는 위험요소, 안전대책, 연구참여에 대한 이익 및 보상, 개인정보보호 및 비밀보장, 연구참여 도중 중도탈락 등을 설명문에 제시하였다. 설문조사는 1회 실시하며, 소요시간은 5-10분 정도였다. COVID-19 유행으로 인한 사회적 거리두기로 인해 연구자가 직접 동의를 받을 수 없지만 설문지를 작성하는 것으로 연구에 동의하는 것으로 간주하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하여, 일반적 및 직무 관련 특성, 간호근무환경, COVID-19 심리적 스트레스, 이직의도는 기술통계를 구하였고, 일반적 및 직무 관련 특성에 따른 이직의도의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였다. 간호근무환경, COVID-19 심리적 스트레스, 이직의도 간의 관계는 Pearson correlation coefficients로 분석하였다. 간호근무환경이 이직의도에 미치는 영향에서 COVID-19 심리적 스트레스의 매개효과를 분석하기 위해 Baron과 Kenny (1986)의 3단계 지침에 따라 위계적 회귀분석을 실시하였다. Mardia 검

증을 이용하여 다변량 정규성을 확인하였으며, 매개효과의 유의성을 검증하기 위해 Sobel test를 시행하였다.

연구결과

1. 일반적 및 직무 관련 특성에 따른 이직의도의 차이

본 연구대상자의 성별은 여성이 160명(92.0%)으로 대부분을 차지하였다. 평균 연령은 42.30±10.39세이었고, 결혼한 경우가 114명(65.5%)이었다. 직위는 일반간호사가 150명(86.2%), 책임간호사가 24명(13.8%)이었다. 종교가 있는 경우가 81명(46.6%)이었으며, 임상경력은 평균 134.60±103.61개월이었다. 월 급여는 200~250만원이 83명(47.7%)으로 가장 많았고, 과거 이직한 경험이 있는 경우가 157명(90.2%)으로 대부분이었다 (Table 1).

일반적 및 직무 관련 특성에 따른 이직의도 차이에서는 연령에서만(t=2.75, p=.007) 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령의 중위수인 41세를 기준으로 하였으며, 41세 미만이 41세 이상에 비해 유의하게 이직의도가 높았다(Table 1).

Table 1. Differences of Turnover Intention According to General and Job-Related Characteristics (N=174)

Variables	Categories	n (%) or M±SD	Turnover intention	
			M±SD	t or F (p)
Gender	Female	160 (92.0)	19.58±3.97	0.00 (.993)
	Male	14 (8.0)	19.57±3.32	
Age (year)	< 41	80 (46.0)	18.84±3.59	2.75 (.007)
	≥ 41	94 (54.0)	20.45±4.11	
		42.30±10.39		
Marital status	Yes	114 (65.5)	20.31±3.27	2.47 (.088)
	No	58 (33.3)	19.28±4.15	
	Others	2 (1.1)	15.50±3.53	
Working position	Staff nurse	150 (86.2)	19.76±3.75	1.52 (.131)
	≥ Charge nurse	24 (13.8)	18.45±4.76	
Religion	Yes	81 (46.6)	19.29±3.90	-0.89 (.373)
	No	93 (53.4)	19.82±3.92	
Duration of clinical career (month)		134.60±103.61		
	< 10 years	90	19.42±3.86	-0.55 (.583)
	≥ 10 years	84	19.75±3.98	
Monthly income [†] (10,000 won)	200~250	83 (47.7)	19.59±3.94	0.61 (.546)
	251~300	77 (44.3)	19.76±3.96	
	301~350	11 (6.3)	18.36±3.82	
Experience of turnover	Yes	157 (90.2)	19.64±3.92	0.70 (.480)
	No	17 (9.8)	18.94±3.91	

[†]Missing value.

2. 이직의도, COVID-19 심리적 스트레스, 간호근무 환경

대상자의 이직의도는 5점 만점에 평균 3.26 ± 0.65 점이었으며, COVID-19 심리적 스트레스는 5점 만점에 3.48 ± 0.46 점이었다. COVID-19 심리적 스트레스의 하위요인에서 위험인식은 낙관적 기대가 4.11 ± 0.48 점으로 가장 높았으며, 위험 인식 3.61 ± 0.66 점, 신체적 및 정신적 반응 3.07 ± 0.53 점 순이었다. 간호근무환경은 4점 만점에 평균 2.91 ± 0.45 점이었으며, 간호관리자 역량이 3.26 ± 0.54 점으로 가장 높았으며, 안전관리체계 3.03 ± 0.53 점, 지원체계 2.41 ± 0.62 점이었다(Table 2).

3. 이직의도, COVID-19 심리적 스트레스, 간호근무 환경의 관계

대상자의 이직의도는 COVID-19 심리적 스트레스와 유의한 양의 상관관계가 있었고($r = .23, p = .002$), 간호근무환경과 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r = -.44, p < .001$). 즉, 이직의도가 높을수록 COVID-19 심리적 스트레스가 높았으며, 간호근무환경이 낮았다. 또한 간호근무환경은 COVID-19 심리적 스트레스와 유의한 음의 상관관계가 있었고($r = -.15, p = .045$), 이는 간호근무환경이 낮을수록 COVID-19 심리적 스트레스가 높아짐을 의미한다(Table 3).

4. 간호근무환경과 이직의도에서 COVID-19 심리적 스트레스의 매개효과

간호근무환경이 이직의도에 미치는 영향과 간호근무환경과 이직의도 관계에서 COVID-19 심리적 스트레스의 매개효과를 파악하기 위해, 회귀분석을 실시하기 전 가정을 충족하는지 확인하였다. 자료의 잔차의 독립성 확인을 위한 Durbin-watson 지수는 1.66으로 2에 가까워 자기상관이 존재하지 않았다. 분산팽창지수(Variance Inflation Factor)는 1.024로 10 미만 이었고 공차한계(tolerance)는 .98로 .10 이상이므로 독립변수 간 다중공선성이 없는 것으로 확인되었다. 각 변수들의 왜도는 $-0.92 \sim 0.41$ 로 절댓값 2를 넘지 않았고, 첨도는 $-0.59 \sim 1.70$ 로 절댓값 7을 넘지 않아 일변량 정규분포에 문제가 없었다(Table 2). 다변량 정규성에 대한 Mardia 검증 결과 multivariate kurtosis 값은 .818. CR (Critical Ratio) 값은 .985로 다변량 정규성 기준을 충족시키는 것으로 나타났다.

간호근무환경이 COVID-19 심리적 스트레스를 통해 이직의도에 영향을 미치는지에 대한 매개효과를 검증하기 위해 Baron과 Kenny (1986)의 3단계를 적용하여 검증하였다. 1단계 분석결과, 독립변수인 간호근무환경이 매개변수인 COVID-19 심리적 스트레스에 유의한 영향을 미쳤으며($\beta = -.15, p = .045$), 2단계의 분석결과, 독립변수인 간호근무환경이 종속변수인 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = -.44, p < .001$). 3단

Table 2. Level of Turnover Intention, COVID-19 Stress, and Nursing Work Environment

(N=174)

Variables	Range	M±SD	Skewness	Kurtosis
Turnover intention	1~5	3.26±0.65	0.18	-0.17
COVID-19 stress	1~5	3.48±0.46	-0.22	-0.15
Risk awareness	1~5	3.61±0.66	-0.28	-0.18
Physical and mental response	1~5	3.07±0.53	-0.09	-0.42
Optimistic hope	1~5	4.11±0.48	-0.92	1.70
Nursing work environment	1~4	2.91±0.45	0.21	0.23
Competency of nursing manager	1~4	3.26±0.54	-0.18	-0.53
Safety management system of nurse	1~4	3.03±0.53	-0.34	0.49
Support system of nurse	1~4	2.41±0.62	0.41	0.38

Table 3. Relationships among Variables

(N=174)

Variables	Turnover intention	COVID-19 stress	Nursing work environment
	r	r	r
Turnover intention	1	.23*	-.44**
COVID-19 stress		1	-.15*

* $p < .05$, ** $p < .001$.

계 분석에서는 간호근무환경과 COVID-19 심리적 스트레스를 독립변수로 함께 투입하였을 때, 간호근무환경($\beta=-.41$)과 COVID-19 심리적 스트레스($\beta=.17$)가 모두 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 간호근무환경이 이직의도에 미치는 영향력이 감소하였으며, 이는 Sobel test에서도($z=-2.28, p=.022$) 입증되었다(Table 4). 즉 요양병원 간호사의 간호근무환경과 이직의도와의 관계에서 COVID-19 심리적 스트레스는 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다(Figure 1).

논 의

본 연구에서는 요양병원 간호사를 대상으로 간호근무환경과 이직의도의 관계에서 COVID-19 심리적 스트레스의 매개효과에 대해 살펴보고자 하였으며, 연구결과를 토대로 다음과 같이 논의하고자 한다.

본 연구에서 대상자의 이직의도는 5점 만점에 평균 3.26점으로, 종합병원 간호사 3.13점(Ha & Kim, 2020), 일반병동 간호사(Bae et al., 2021) 3.06점에 비해 비교적 높은 수준이었다. 이는 COVID-19 병동에서 근무하는 간호사의 이직의도 점수 3.24점(Bae et al., 2021)과 비슷한 수준으로, 요양병원 간호사의 직무배타성이 종합병원에 비해 높았다는 연구결과(Ha & Ko, 2020)와 비슷한 맥락으로 볼 수 있다. 최근 COVID-19의 장기화와 요양병원 감염 사례가 많아졌기 때문에 이직의도에 영향을 미쳤을 것이라 생각된다. COVID-19 심리적 스트레스

는 평균 3.48점이며, 하위요인 중 낙관적 기대는 4.11점, 위험 인식 3.61점, 신체적 및 정신적 반응 3.07점이었다. Wu 등(2020)의 연구에서 의료진의 희망적 기대와 위험 인식은 각각 4.51점, 4.13점으로 본 연구대상인 요양병원 간호사에 비해 더 높았으며, 신체적 및 정신적 반응은 2.98점으로 더 낮게 나타났다. 선행연구가 2020년 중국에서 실시된 것을 고려해 볼 때, 최근 변이바이러스로 인한 감염 증가세가 더 심해졌기 때문에 낙관적 기대가 더 낮았고, 바이러스가 우한에서 처음 유행하면서 위험을 더 높게 인식한 것으로 보인다. 수면의 질 저하, 걱정, 두려움 등을 포함하는 신체적 및 정신적 반응은 더 높았는데, 이는 의료진에 비해 환자와 직접적인 시간을 많이 보내는 요양병원 간호사가 더 부정적 영향을 받았기 때문이라 생각된다. 간호근무환경은 4점 만점에 평균 2.91점으로, 요양병원 간호사 3.19점(Ha & Ko, 2020), 종합병원 간호사 3.10점(Ha & Kim, 2020)에 비해 낮은 수준으로, 간호근무환경을 더 열악하게 인식함을 알 수 있다.

일반적 특성 중 연령만이 이직의도에 유의한 차이가 있었으며, 41세 미만이 41세 이상에 비해 유의하게 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 선행연구(Kim, 2007)에서도 연령에 따라 이직의도에 유의한 차이가 있었으며, 26~30세가 가장 점수가 높았으며 41세 이상이 가장 점수가 낮았다. Ha와 Ko의 연구(2020)의 연구에서도 20-29세 연령군이 50세 이상 연령군에 비해 이직의도가 더 높게 나타났다. 연령이 높을수록 특정 분야에서 경력목표를 추구하기 위한 목표와 심리적 애착이 높기 때문

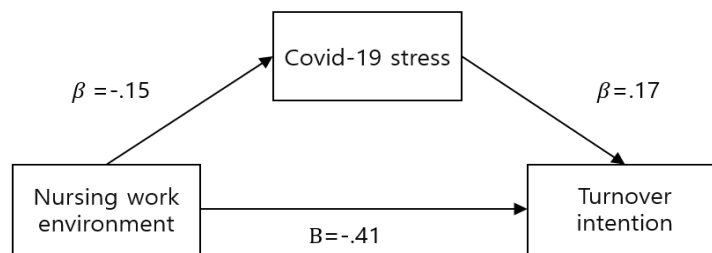


Figure 1. Mediating Effect of COVID-19 Stress in Relationship between Nursing Work Environment and Turnover Intention (Sobel test coefficient $Z=-2.28, p=.022$).

Table 4. Mediating Effect of COVID-19 Stress in Relationship between Nursing Work Environment and Turnover Intention (N=174)

Step	Predictors	β	t	p	R ²	p
Step 1	Nursing work environment → COVID-19 stress	-.15	-2.02	.045	.02	.045
Step 2	Nursing work environment → Turnover intention	-.44	-6.38	< .001	.19	< .001
Step 3	COVID-19 stress → Turnover intention	.17	2.45	.015	.21	< .001
	Nursing work environment → Turnover intention	-.41	-6.03	< .001		

R²=Adjusted R².

에 일련의 업무를 지속적으로 수행하려는 의지와 심리가 강하여(Kim, 2007) 이직의도가 낮은 것으로 생각된다.

대상자의 COVID-19 심리적 스트레스는 이직의도와 유의한 양의 상관관계로, COVID-19 심리적 스트레스가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 이는 일반병동 간호사에 비해 COVID-19 병동 간호사에서 이직의도 점수가 더 높았다는 선행연구(Bae et al., 2021)를 통해 뒷받침된다. COVID-19 심리적 스트레스와 이직의도 간의 상관성을 살펴본 선행연구가 없어 직접적인 비교는 어려웠다. 일반인은 자신이 감염될 가능성을 낮게 평가했지만, 간호사는 자신의 감염뿐 아니라 가족, 타인에 감염시킬 수 있다는 불안이 더 크다(Sohn & Han, 2020). 또한 병원 내에서의 철저한 방역, 방호복 착용, 일상에서 외출 자제 등으로 인한 스트레스가(Sohn & Han, 2020) 이직의도를 높일 것으로 유추할 수 있겠다. 신종감염병 유행 시 전 세계적으로 보건의료업무 종사자들의 공통적인 현상은 불안, 우울, 불면, 무력감, 가족에 대한 걱정 등 부정적 심리를 경험하는 것으로 보고된다(Lee, 2021). 간호사의 COVID-19에 대한 스트레스의 구체적인 원인을 파악하고 이를 극복하기 위한 실질적인 해결책이 제공되어야 할 것이다.

간호근무환경은 이직의도와 유의한 음의 상관관계가 있었으며, 이는 간호근무환경이 나쁠수록 이직의도가 높음을 의미한다. 선행연구에서도 간호근무환경은 이직의도와 반비례 관계가 있는 것으로 나타났다(Joo & Jun, 2018). COVID-19 병동 간호사의 이직의도는 직무요구 스트레스, 직무자원 스트레스 등과 관련성이 높기 때문에(Bae et al., 2021) 근무환경이 부적절하다고 인식할 경우 이직의도가 높아지는 것으로 이해할 수 있겠다. 또한 간호근무환경은 COVID-19 심리적 스트레스와 유의한 음의 상관관계가 있었고, 간호근무환경이 나쁠수록 COVID-19 심리적 스트레스가 높아졌다. COVID-19와 관련된 분석연구(Lee, 2021)에서 COVID-19 발병 이후 간호사는 애매모호한 역할, 익숙하지 않은 업무, 스케줄 변화 등을 주된 문제로 호소하였으며, 이러한 직무환경으로 인해 불안, 통증, 불면 등 심리적 스트레스가 유발된다고 하여 본 연구결과를 뒷받침한다.

본 연구에서 요양병원 간호사의 간호근무환경이 이직의도에 미치는 영향력에 대한 COVID-19 심리적 스트레스의 매개효과를 살펴본 결과, 요양병원 간호사의 COVID-19 심리적 스트레스는 간호근무환경이 이직의도에 미치는 영향력에 대해 부분 매개효과가 확인되었다. 즉, 요양병원 간호사의 간호근무환경은 이직의도에 직접적 영향을 미치기도 하고, COVID-19 심리적 스트레스에 의해 간접적으로 영향을 미칠 수 있음을 의

미한다. 먼저 간호근무환경은 요양병원 간호사의 이직의도에 직접적인 영향을 미쳤는데, 간호근무환경이 직무와 관련하여 구성원이 해당 조직에 잔류하고 싶은 의도인 직무배태성에 가장 큰 영향을 미쳤다는 선행연구(Ha & Kim, 2020)의 결과를 통해서도 비슷한 맥락으로 이해할 수 있겠다. 이러한 결과는 COVID-19 유행 상황에서 요양병원 간호사의 이직의도를 낮추기 위한 노력으로 간호근무환경에 특별히 주목해야 함을 시사한다. 요양병원은 감염관리 부서나 인력이 별도로 존재하지 않기 때문에 지침을 수행하고도 감독이나 논의할 대상이 없어 간호사들의 감염 두려움이 높게 나타났다(Choi & Lee, 2020). 요양병원 내 감염관리를 담당하기 위한 부서와 인력을 강화한 안전관리체계를 마련하고, 이를 실현시키기 위한 국가차원의 제도적 장치가 필요할 것이다. 특히 COVID-19 유행 동안 보호자와 간병인의 출입이 제한되면서 간호 업무범위가 확장되었고, 소독과 환경관리 등 업무가 과다하게 부여되었으나 간호사에 대한 보상이 미비한 상태이다(Jin & Lee, 2020). 충분한 개인 보호구, 감염병 대응 물품지원 등 안전한 환경뿐 아니라 역할의 모호성과 업무부담 재설계, 전문 인력 제공, 처우개선 등 포괄적인 간호근무환경에 대한 조정과 지원이 필요할 것이다.

간호근무환경과 이직의도 간 관계에서 COVID-19 심리적 스트레스의 부분 매개효과가 나타난 것은 간호근무환경이 나빠지면 COVID-19 심리적 스트레스가 높아지고, 동시에 이직의도를 높이는 원인으로 작용할 수 있음을 의미한다. COVID-19 상황에서 요양병원 간호사가 구성원 간 상호작용, 인적 및 물리 환경, 업무 등을 포함한 간호근무환경에서의 어려움을 높이 인식할수록(Klopper et al., 2012) COVID-19에 대한 심리적 스트레스가 가중되고(Satici et al., 2020), 결국 이직의도가 높아질 것이다. 또한 간호근무환경이 COVID-19 상황과 결부하여 적절한 경우 타 직종이나 다른 병원으로 이동하려는 동기와 의지를 감소시킬 수 있으며, 이 과정에서 COVID-19 심리적 스트레스가 이직의도를 감소시키는 매개역할을 하는 것으로도 해석할 수 있겠다. 이러한 결과는 요양병원 간호사의 이직의도를 낮추기 위한 노력으로써 두 가지 측면에서 접근하는 것이 보다 효과적임을 강조한다. 간호근무환경의 개선과 함께 간호사를 위한 COVID-19 심리적 스트레스를 완화시키기 위한 중재가 함께 제공되어야 할 것이다. 선행연구에서 요양병원 간호사의 환자 회복에 대한 성취감과 만족감은 COVID-19 환자 간호에 대한 두려움, 환자배치와 2교대 근무, 소독 및 환경관리 등 육체적 피로와 과중한 업무 속에서 간호업무를 지속할 수 있는 원동력이 될 수 있다고 하였으므로(Jin, & Lee, 2020), 이를 강화하기 위한 노력이 필요하다고 본다. 최근 백신 접종에도 불구하고

변이바이러스의 확산으로 확진자와 위중증 환자가 지속적으로 증가하고 있어 COVID-19 장기화로 인한 스트레스가 더욱 높아질 것이 예상되므로, COVID-19에 대한 위협과 그에 따른 반응, 낙관적 기대를 포함하여 심리적 스트레스를 줄이기 위한 적극적인 대처방안이 요구된다(wu et al., 2020).

본 연구는 COVID-19 유행 상황에서 요양병원 간호사의 간호근무환경, COVID-19 심리적 스트레스, 이직의도 간의 관계와 영향을 확인한 첫 번째 연구라는 점에 의의가 있다. 본 연구는 일 지역의 요양병원 간호사만을 대상으로 하였으며, 매개효과에 혼란을 일으킬 수 있는 혼란변수를 통제하지 못했다는 단점을 가진다. 또한 Baron과 Kenny (1986)의 방법을 사용하여 매개모형을 검증함으로써 연구모형의 측정오차를 반영하지 못했다는 한계점을 가진다(Hayes, 2013).

결론 및 제언

본 연구는 일개 지역 요양병원 간호사를 대상으로 간호근무환경과 이직의도와와의 관계에서 COVID-19 심리적 스트레스의 매개효과를 확인하고자 시도되었다. 그 결과 간호근무환경은 이직의도에 직접적인 영향을 미쳤으며, 간호근무환경과 이직의도의 관계에서 COVID-19 심리적 스트레스는 부분 매개효과를 보였으며, 이직의도를 21.0% 설명하였다. 즉, 간호근무환경이 나빠지면 COVID-19 심리적 스트레스를 높게 되어, 이직의도를 높이는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 바탕으로 COVID-19 유행에 따른 간호근무환경의 개선과 함께 심리적 스트레스를 낮추기 위한 방안을 모색하여, 요양병원 간호사의 이직을 막기 위해 노력을 기울여야 할 것이다. 특히 이직의도가 높은 간호사일수록 COVID-19 심리적 스트레스가 높을 가능성이 있으므로, 이들에게 감염의 두려움을 낮추기 위한 정서적 지지와 감염 예방을 위한 안전체계가 강화되어야 할 것이다.

향후 다양한 지역에서 많은 수의 요양병원 간호사를 대상으로 이직의도와 더 관련성이 높은 변수를 설정하여 부트스트래핑을 활용한 매개효과 검증을 위한 반복연구를 제안한다. 또한 요양병원의 실정을 반영한 간호근무환경 도구를 개발할 것과 COVID-19 심리적 스트레스 중재를 포함한 요양병원 간호사의 이직예방 프로그램을 개발하고 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

REFERENCES

Bae, J. H., So, A. Y., Chang, S. J., & Park, S. A. (2021). Factors influ-

encing the turnover intention of COVID-19 ward and general ward nurses in public hospitals. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 30(2), 46-56.

<https://doi.org/10.5807/kjohn.2021.30.2.46>

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

<https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>

Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: are they distinctions worth making?. *Academy of management Journal*, 35(1), 232-244. <https://doi.org/10.2307/256481>

Central Dementia Center. (2021, April 16). *Korean dementia observatory 2020*, Seoul. Retrieved August 15, 2021, from https://www.nid.or.kr/info/dataroom_view.aspx?bid=221

Choi, K. S., & Lee, K. H. (2020). Experience in responding to COVID-19 of nurse manager at a nursing hospital. *The Journal of Humanities and Social science*, 21, 11(5), 1307-1322.

<https://doi.org/10.22143/HSS21.11.5.94>

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/10.1097/0000446-200201000-00023>

Ha, H. J., & Kim, E. A. (2020). A convergence study about the influence of job embeddedness and nursing work environment on turnover intention of clinical nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, 11(7), 389-397.

<https://doi.org/10.15207/JKCS.2020.11.7.389>

Ha, S. M., & Ko, Y. J. (2020). Effect of job embeddedness on turnover intention of nurses in long term care hospitals: The mediating effect of nursing work environment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(5), 439-446.

<https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.5.439>

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. New York: Guilford.

Health Insurance Review & Assessment Service. (2021, June 28). *A guide to medical examination and evaluation at hand in 2020*, Wonju-si. Retrieved August 15, 2021, from:

<https://www.hira.or.kr/bbsDummy.do?pgmid=HIRAA020045010000&brdScnBltno=4&brdBltno=2352>

Hospital Nurses Association. (2021, February 9). *Investigation of the current status of nursing staff placement in hospitals 2020*, Seoul. Retrieved August 15, 2021, from

https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=8086

Jin, D., & Lee, G. (2020). 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*, 26(4), 412-422. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2020.26.4.412>

- Joo, H. S., & Jun, W. H. (2018). Influence of nurses' work environment, organizational commitment, and nursing professionalism on turnover intention of nurses in long term care hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(4), 265-275. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.4.265>
- Kim, D. R., & Lee, M. H. (2020). Improvement of infection control system in long-term care facilities after the coronavirus disease outbreak. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 29(3), 202-207. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2020.29.3.202>
- Kim, M. R. (2007). Influential factors on turnover intention of nurses; the affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13(3), 335-344. <http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06641440>
- Kim, O. S., Jeong, S. Y., Kim, J. Y., & So, Y. R. (2018). Status of infection control and educational needs of nurses in long term care facilities in Korea. *The Korean Journal of Rehabilitation Nursing*, 21(1), 1-11. <https://doi.org/10.7587/kjrehn.2018.1>
- Klopper, H. C., Coetzee, S. K., Pretorius, R., & Bester, P. (2012). Practice environment, job satisfaction and burnout of critical care nurses in south Africa. *Journal of Nursing Management*, 20(5), 685-695. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01350.x>
- Ko, Y. J. (2019). *Development and evaluation of nursing work environment scale of clinical nurses (NWES-CN)*. Unpublished doctoral dissertation. Hanyang University, Seoul. <http://hanyang.dcollection.net/common/orgView/200000435242>
- Korean Statistical Information Service. (2019, June 27). *Major population indicators (ratio, population growth rate, population structure, dependency ratio, etc)*, Daejeon. Retrieved August 15, 2021, from https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1BPB002&vw_cd=MT_TM1_TITILE&list_id=101_A0502&scrId=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_TM1_TITILE&path=%252FeasyViewStatis%252Fcu stomStatisIndex.do
- 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/10.21203/rs.3.rs-35366/v1>
- Lee, E. J., Park, H. J., Kim, E. J., & Kim, J. S. (2021). Predictive factors of nurses' turnover intention during the COVID-19 pandemic. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 35(3), 469-480. <https://doi.org/10.5932/JKPHN.2021.35.3.469>
- Lee, S. H. (2021). Mental health impacts in health care workers during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Korean Neuropsychiatric Association*, 60(1), 19-22. <https://doi.org/10.4306/jknpa.2021.60.1.19>
- McMichael, T. M., Clark, S., Pogosjans, S., Kay, M., Lewis, J., Baer, A., et al. (2020). COVID-19 in a long-term care facility-king county, washington, february 27-march 9, 2020. *Morbidity and Mortality Weekly Report*, 69(12), 339-342. <https://doi.org/10.15585/mmwr.mm6912e1>
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover, causes, consequences, and control*. Boston, MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Park, H. J., & Kang, J. S. (2019). A study on delegation level of nursing activities, nursing professionalism and turnover intention for long-term care hospital nurses. *Korea Gerontological Society*, 39(4), 903-920.
- Park, M. K., & Kim, I. H. (2020). The effects of job characteristics, personal-organizational fit and emotional labor on turnover intention of nurses in geriatric hospitals. *Journal of Digital Convergence*, 18(12), 303-313.
- Satici, B., Gocet-Tekin, E., Deniz, M. E., & Satici, S. A. (2020). Adaptation of the fear of COVID-19 scale: Its association with psychological distress and life satisfaction in turkey. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-9. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00294-0>
- Sohn, A. R., & Han, S. J. (2020). Understanding risk-perception of COVID-19 and preventive behaviors between public and nurses based on a semantic network analysis: Based on risk communication. *Korean Association of Health and Medical Sociology*, 55(1), 5-30. <https://doi.org/10.37243/kahms.2020.55.5>
- Sohn, I. S., Kim, H. S., Kwon, J. S., Park, D. L., Han, Y. H., & Han, S. S. (2008). Development of an instrument to measure organizational socialization of new clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 14(1), 85-97.
- Wu, W., Zhang, Y., Wang, P., Zhang, L., Wang, G., Lei, G., et al. (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>