

COVID-19 상황에서 지역거점병원 간호사의 직무부담감, 직무스트레스 대처수준과 직무만족도와의 관계

김경아
해전대학교 간호학부 부교수

Relationship between Job Burden, Job Stress Coping Level and Job Satisfaction of Nurses at Local Hub Hospital in the COVID-19 Situation

Kyeong-Ah Kim
Associate Professor, Division of Nursing, Hyejeon College

요약 본 연구는 COVID-19 상황에서 지역거점병원 간호사의 직무만족도에 영향 요인을 확인하고자 수행되었다. 자료는 H도의 4개 지역거점병원에 근무 중인 간호사 230명으로부터 설문지를 통하여 수집하였다. 수집한 자료는 SPSS/WIN 25.0 통계프로그램을 이용하여 t-test, ANOVA, Pearson Correlation, Multiple Linear Regression으로 분석하였다. COVID-19 상황에서 지역거점병원 간호사의 직무만족도에 유의한 설명력을 갖는 요인은 자기효능($t=3.003, p=.003$), G 지역거점병원($t=2.739, p=.007$), 직무부담감($t=-4.291, p<.001$)이었고, 이들 요인의 결정계수인 R^2 은 .441로 44.1%의 설명력을 보여주었다. 결론적으로 COVID-19 상황에서 지역거점병원 간호사의 직무만족도를 높이기 위해서는 자기효능을 증진시키는 융합 프로그램의 개발과 직무부담감을 낮추는 정책적 지원이 필요하다.

주제어 : 간호사, 직무부담감, 직무스트레스 대처수준, 직무만족도, 지역거점병원, 융합, 코로나19

Abstract This study was conducted to identify factors that affect the job satisfaction of nurses at local hub hospital in the COVID-19 situation. Data were collected from 230 nurses working at 4 local hub hospital in C-do through a questionnaire. Using SPSS/WIN statistics 25.0, the data was analyzed by t-test, ANOVA, Pearson Correlation, and Multiple Linear Regression. Factors that were significant to the job satisfaction of nurses at local hub hospital were self-efficacy($t=3.003, p=.003$), G local hub hospital($t=2.739, p=.007$), and job burden($t=-4.291, p<.001$) which showed 44.1% of the explanation. In conclusion, in order to increase job satisfaction of nurses at local hub hospitals in the COVID-19 situation, it is necessary to develop a convergence program that improves self-efficacy, and policy support is needed to lower the job burden.

Key Words : Nurses, Job Burden, Job Stress Coping Level, Job Satisfaction, Local Hub Hospital, Convergence, COVID-19

*This work was supported by 2021 Research Grant of Hyejeon College.

†Corresponding Author : Kyeong-Ah Kim(kka-book@hj.ac.kr)

Received November 16, 2021

Revised January 7, 2022

Accepted January 20, 2022

Published January 28, 2022

1. 서론

1.1 연구의 필요성

COVID-19(Coronavirus Disease-2019)는 중국 우한에서 2019년 12월에 발생하여 세계적인 대유행으로 번지면서 보건외로 뿐만 아니라 경제와 사회전반에 걸쳐 많은 변화를 가져왔다. 이에 국가에서는 국가 지정 및 지역거점병원을 운영하여 확진 자를 관리 및 치료해왔다. 중앙방역대책본부의 COVID-19 국내 발생 현황 자료를 바탕으로 신규 확진 자는 1,910명(2021년 9월 19일 0시 기준) 발생하였고, 누적 확진 자는 285,931명(2021년 9월 19일 0시 기준) 이었다. 확진자의 발생증가에 따라 간호 인력의 추가배치는 있었으나, 비효율적인 운영으로 결국 기존의 간호 인력이 높은 강도의 감염관리업무를 떠안게 되었다[1]. 따라서 COVID-19 환자 간호에 집중되어 있는 지역거점병원의 간호사는 확진 자를 직접 간호하고 관리하면서 피로가 누적되어 왔다[2]. 간호사들의 피로 누적은 간호사들의 업무의 효율성 저하와 의욕저하, 집중력 저하로 이어졌고, 심하게는 죽음과 의료사고로 이어지는 상황에 도달하였다. 이에 COVID-19 상황에서 지역거점병원 간호사의 직무부담감, 직무스트레스 대처수준, 직무만족도의 영향을 파악할 필요가 있었다.

간호사의 직무부담감은 간호를 하면서 느끼게 되는 업무에 대한 불편한 정도를 나타내는 것으로 COVID-19 상황에서 공공병원에서 근무하는 간호사의 직무부담감은 높은 것으로 나타났다[3]. COVID-19 상황에서 최선을 다해 간호를 하더라도 신경을 더 써 달라고 하여, 간병인과 보호자의 출입이 금지된 상황에서 기본적인 감염관리의 업무에 더하여 간호사의 업무가 가중되었다고 하였다[4]. 이러한 연구결과로 볼 때, COVID-19 환자의 간호업무를 담당하는 간호사는 직무부담감이 클 것으로 예상되었다.

간호사의 직무스트레스 대처수준은 간호 업무를 수행하면서 발생하게 되는 스트레스에 대한 대처 정도로 COVID-19 상황에서는 지역거점병원 간호사의 직무스트레스는 높고 스트레스 대처수준은 낮을 것으로 예상되었다. 이런 예측을 반영하듯 [5]의 연구에서 병원 간호사의 직무스트레스 수준이 높을수록 대처유형의 점수는 낮은 것으로 나타났다. 실제적으로 COVID-19 상황에서 환자간호에 직접 참여하고 있거나 직접 참여하지 않

더라도, 보이지 않는 감염과 감염전파에 대한 스트레스가 높은 것으로 나타났다[2,4]. 또한 COVID-19 상황에서 감염인자에 노출될 위험이 높은 응급실에서 근무하는 간호사가 일반 병동에서 근무하는 간호사보다 감염관리 업무 시 스트레스가 더 높은 것으로 나타났다[2]. 그리고 COVID-19 환자 간호를 한 간호사의 외상 후 스트레스가 높을수록 직무스트레스도 높다는 결과를 보여주었다[6]. 이런 연구를 통해 COVID-19 환자를 간호하는 간호사는 업무 수행 시 직무스트레스가 높고, 직무스트레스 대처수준은 낮을 것으로 예측되었다.

간호사의 직무만족도는 간호업무를 수행하면서 느끼는 충족되는 상태를 말하며, COVID-19 상황에서 공공병원 간호사의 직무부담감과 직무스트레스는 직무만족도에 영향을 미쳐 직무만족도를 감소시켰다[3]. COVID-19가 아닌 상황에서도 임상에서 근무하는 간호사의 직무스트레스가 높을수록 직무만족도는 낮은 것으로 연구결과들은 보여주고 있고[7,8], 반대로 직무스트레스가 낮을수록 직무만족도는 높은 결과를 나타내고 있다[9-11]. 또한 간호사의 직무 만족은 간호업무의 효율성을 증진시키고 환자간호의 질을 높인다고 하였다[12]. 따라서 연구결과들을 통해 간호사의 직무만족도는 환자의 생명과 안전과도 직결됨을 유념해야 하고, 간호사의 직무부담감, 직무스트레스 대처수준, 직무스트레스, 직무만족도는 관계가 있음을 확인하였다. 고찰한 결과를 토대로 본 연구에서는 COVID-19 상황에서 지역거점병원 간호사의 직무의 부담감과 직무스트레스 대처수준이 직무만족도에 영향을 주는지를 알아보려고 하였다. 이러한 관계의 파악으로 'With 코로나'의 상황에서 간호사들의 직무만족도를 높이기 위한 전략을 개발하는데 기초자료로 활용하고자 한다.

1.2 연구의 목적

문헌고찰을 통해 COVID-19 상황의 연장과 간호업무에 감염관리라는 강도가 더해짐은 지역거점병원 간호사의 직무만족도에 영향을 미칠 것이라 예측되었다. 이에 지역거점병원 간호사의 직무만족도에 영향 요인을 확인해 보고자 하였으며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 지역거점병원 간호사의 일반적인 특성을 파악한다.
- 2) 지역거점병원 간호사의 일반적 특성에 따른 직무부담감, 직무스트레스 대처수준 및 직무만족도와 의 차이를 파악한다.

- 3) 지역거점병원 간호사의 직무부담감, 직무스트레스 대처수준, 직무만족도 및 자기효능과의 상관관계를 파악한다.
- 4) 지역거점병원 간호사의 직무부담감, 직무스트레스 대처수준, 직무만족도와의 관계를 확인하고, 직무만족도에 영향 요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 COVID-19 상황에서 지역거점병원 간호사의 직무부담감, 직무스트레스 대처수준, 직무부담감과의 관계를 확인하고, 직무만족도에 영향요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구 대상

본 연구는 충청남도 소재의 4개 지역거점병원에서 COVID-19 상황의 2021년 9월 6일~9월 30일까지 근무 중이었던 간호사 중에서 본 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 참여를 희망한 자를 대상으로 하였다. 연구 대상자 수는 G power 3.1을 사용하여, 다중회귀분석을 위해 유의수준 $\alpha=0.05$, 효과크기(effect size) 0.15, 검정 력(power) 0.95, Number of predictors 17개로 선정하였을 때, 208명으로 산출되었다. 산출된 결과를 토대로 탈락률 20%를 감안하여, 총 250명에게 구조화된 설문지를 직접 작성하도록 하였고, 불완전 응답을 한 20부를 제외하고, 230부를 대상으로 하였으며, 응답 율은 92%였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 직무부담감

본 연구에서 직무부담감은 [13]의 연구에서 사용된 13문항의 5점 척도를 COVID-19 상황에 맞도록 수정·보완하여 사용하였다. 본 연구에서는 역 문항을 처리하여, 점수가 높을수록 직무부담감이 높은 것을 의미한다. [13]의 연구에서 Cronbach's α 는 .860이었고, 본 연구에서 직무부담감의 Cronbach's α 는 .765이었다.

2.3.2 직무스트레스 대처수준

본 연구에서 사용된 직무스트레스 대처수준은 [14]의 33문항 5점 척도로 점수가 높을수록 직무스트레스 대처

수준이 높은 것을 의미한다. 즉 직무스트레스를 직면했을 때, 잘 대처하는 것을 말한다. [14]의 연구에서 Cronbach's α 는 .762이었고, 본 연구에서 직무스트레스 대처수준의 Cronbach's α 는 .827이었다.

2.3.3 직무만족도

본 연구에서 직무만족도는 [15]의 연구에서 사용된 41문항의 5점 척도를 사용하였고, 역 문항을 처리하여, 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. [15]의 연구에서 Cronbach's α 는 .838이었고, 본 연구에서 직무만족도의 Cronbach's α 는 .897이었다.

2.3.4 자기효능

본 연구에서 사용된 자기효능 척도는 Chen, Gully & Eden(2001)이 개발한 것을 [16]이 변안한 것을 사용하였다. 8문항 5점 척도로 구성되어 있고, 점수가 높을수록 자기효능이 높은 것을 의미한다. [16]의 연구에서 Cronbach's α 는 .830이었고, 본 연구에서 자기효능의 Cronbach's α 는 .932이었다.

2.3.5 COVID-19 환자 간호경험

본 연구에서 COVID-19 환자 간호경험은 C-도 소재의 지역거점병원에서 다른 병동에서 파견 근무 온 경우를 포함하여 COVID-19 환자 간호병동에서 1개월 이상 COVID-19 환자를 간호한 적이 있는 경우를 말한다.

2.4 자료수집 방법 및 절차

본 연구의 자료 수집기간은 2021년 9월 6일부터 9월 30일까지로 하였으며, 자료 수집은 연구자가 설문조사를 실시하였다. 연구자는 먼저 간호부의 허락을 구하고, 대상자에게 설문지를 배부한 후 설명을 듣고 스스로 기록하게 하였고, 방문 시 회수하였다. 설문지는 간호사 총 250명에게 배부하였고, 회수율은 100%이었다.

2.5 윤리적 고려

본 연구는 윤리적 고려를 위해 다음의 과정을 거쳤다. 지역거점병원을 방문한 연구자가 조사 대상자에게 설문조사를 시행하기 전에 연구의 목적과 진행과정을 설명하였다. 또한 설문조사는 원하지 않을 경우 언제라도 참여하지 않을 수 있고, 자료는 익명으로 처리되며 연구의

목적으로만 사용됨을 설명하였다. 연구자의 설명이 끝난 후 자발적으로 참여의사를 밝힌 간호사만을 대상으로 설문지와 소정의 선물을 배부하였다. 그리고 설문지 작성 시 연구 참여 동의서에 서명하도록 설명하였고, 설문지 작성에 2주간의 시간을 주었으며, 재방문하여 누구의 것인지 모르도록 봉투에 넣어 봉하여 설문지를 회수하였다.

2.6 자료 분석

수집된 자료는 SPSS WIN 25.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 1) 지역거점병원 간호사의 일반적인 특성은 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 지역거점병원 간호사의 일반적 특성에 따른 직무 부담감, 직무스트레스 대처수준 및 직무만족도와 의 차이는 t-Test와 ANOVA로 분석하였고, 사후 검증으로 Scheffé test를 하였다.
- 3) 지역거점병원 간호사의 직무부담감, 직무스트레스 대처수준, 직무만족도 및 자기효능과의 상관관계는 Pearson correlation으로 분석하였다.
- 4) 지역거점병원 간호사의 직무부담감, 직무스트레스 대처수준 및 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 Multiple Linear Regression으로 분석하였다. 이때 범주형 및 서열 변수는 dummy로 처리하여 분석하였다.
- 5) 설문지의 측정도구 신뢰도는 Cronbach's α 로 검증하였다.

Table 1. General Characteristics of Nurses at Local Hub Hospital in the COVID-19 Situation (n=230)

Characteristics	Categories	n(%)
Local Hub Hospital	C hub hospital	50(21.7)
	G hub hospital	50(21.7)
	S hub hospital	45(19.6)
	H hub hospital	85(37.0)
Sex	Male	20(8.7)
	Female	210(91.3)
Age(year)	20-29	113(49.1)
	30-39	66(28.7)
	40-49	36(15.7)
	≥50	15(6.5)
Marriage	Unmarried	151(65.7)
	Married	77(33.5)
	Etc	2(0.9)
Religion	No	148(64.3)
	Christianity	53(23.0)

	Buddhism	19(8.3)
	Roman Catholicism	9(3.9)
	The other	1(0.4)
Monthly Income (1,000won)	≤200	3(1.3)
	201-300	152(66.1)
	301-400	59(25.7)
	401-500	13(5.7)
	≥501	3(1.3)
Final Education	College graduated	74(32.2)
	University attending	7(3.0)
	University graduated	129(56.1)
	Graduate School	20(8.7)
Current Work Department	Outpatient	2(0.9)
	Administration	4(1.7)
	Surgery	48(20.9)
	Internal Medicine	119(51.7)
	Special	57(24.8)
Total Working Years	≤12months	47(20.4)
	13-36months	57(24.8)
	37-60months	37(16.1)
	61-120months	27(11.7)
	≥121months	62(27.0)
Current Position	Nurse	208(90.4)
	Charge nurse	6(2.6)
	Unit manager	8(3.5)
	Above head nurse	8(3.5)
Drinking	Not at all	120(52.2)
	1time/wks	73(31.7)
	2-3times/wks	30(13.0)
	Almost everyday	7(3.0)
Overall Health Status	Very unhealthy	8(3.5)
	Unhealthy	24(10.4)
	Normal healthy	128(55.7)
	Healthy	58(25.2)
	Very healthy	12(5.2)
Experience of Corona Patient Care	No	48(20.9)
	Yes	182(79.1)

3. 연구 결과

3.1 COVID-19 상황에서 지역거점병원 간호사의 일반적 특성

COVID-19 상황에서 지역거점병원 간호사의 일반적 특성으로 의료원, 성별, 나이, 결혼 상태, 종교, 월 소득, 최종 학력, 현재 근무 부서, 총 근무 연수, 현재 직위, 음주량, 전반적인 건강상태, COVID-19 환자 간호경험을 분석한 결과는 Table 1과 같았다. C의료원 50명(21.7%), G의료원 50명(21.7%), S의료원 45명(19.6%), H의료원 85명(37.0%)의 간호사가 연구에 참여 하였다. 연구에 참여한 간호사 230명 중 여성이 210명(91.3%)으로 많았고, 연령 분포는 20~29세가 113명(49.1%), 30~39세가 66명(28.7%), 40~49세 36명(15.7%) 순으로 많았다. 그리고 간호사 중 미혼이 151명(65.7%)로 가장 많았고, 종교를 안 가진 경우가 148명(64.3%)으로

Table 2. Differences between Job Burden, Job Stress Coping Level and Job Satisfaction according to the General Characteristics of Nurses at Local Hub Hospital in the COVID-19 Situation (n=230)

Characteristics	Categories	Job Burden		Job Stress Coping Level		Job Satisfaction	
		M±SD	t or F (p), scheffe	M±SD	t or F (p), scheffe	M±SD	t or F (p), scheffe
Local Hub Hospital	C hub hospital	36.80±4.98	12.631 (<.001**) c<d<a<b	103.59±13.15	1.479 (.221)	125.52±14.31	5.207 (.002**) a<b<d<c
	G hub hospital	37.62±6.33		107.82±11.60		127.16±13.53	
	S hub hospital	31.47±6.89		104.36±11.10		136.96±15.29	
	H hub hospital	32.80±6.12		103.86±11.28		128.36±16.74	
Sex	Male	33.55±6.75	0.419 (.518)	100.20±10.78	3.326 (.070)	129.20±10.65	0.000 (.992)
	Female	34.54±6.54		105.20±11.80		129.17±15.70	
Age(year)	20-29	33.96±6.55	1.457 (.227)	104.08±10.47	1.426 (.236)	130.43±16.42	1.344 (.261)
	30-39	35.48±6.20		105.80±13.79		127.09±17.45	
	40-49	35.06±6.94		102.97±9.73		126.97±10.27	
	≥ 50	32.20±6.78		109.60±15.08		134.00±11.37	
Marriage	Unmarried	34.25±6.25	0.849 (.429)	103.77±11.01	2.181 (.115)	128.93±16.57	0.875 (.418)
	Married	34.71±7.13		106.88±13.04		129.97±13.85	
	Etc	40.00±5.66		97.50±4.95		115.50±16.26	
Religion	No	33.97±6.88	1.472 (.211)	103.61±11.36	2.160 (.074)	129.40±16.94	0.327 (.860)
	Christianity	34.53±5.97		108.85±11.69		129.77±12.86	
	Buddhism	35.84±6.27		102.74±14.64		128.42±14.35	
	Roman Catholicism	38.89±2.67		104.25±8.51		123.56±14.41	
	The other	36.00±0.00		101.00±0.00		127.00±0.00	
Monthly Income (1,000won)	≤200	39.67±1.53	1.618 (.171)	102.33±4.93	0.616 (.652)	118.33±4.04	0.638 (.636)
	201-300	34.65±6.44		104.62±12.12		129.22±16.28	
	301-400	34.59±6.83		104.10±11.81		128.56±14.79	
	401-500	30.77±6.66		109.38±9.14		133.62±15.17	
	≥501	32.67±5.03		107.33±6.43		130.00±13.11	
Final Education	College graduated	33.43±5.92	1.276 (.283)	102.72±10.71	1.104 (.348)	129.46±15.95	0.242 (.867)
	University attending	34.71±8.32		105.71±7.06		133.86±19.03	
	University graduated	35.18±6.80		105.76±12.94		128.79±15.85	
	Graduate School	33.50±6.36		105.65±8.01		128.85±13.33	
Current Work Department	Outpatient	36.00±2.83	6.434 (<.001**) b<d<c<a<e	102.00±5.66	0.328 (.859)	122.50±0.71	3.494 (.009**) a<e<c<d<b
	Administration	32.50±9.81		107.75±10.75		137.50±10.66	
	Surgery	33.94±6.75		104.04±11.81		128.13±14.95	
	Internal Medicine	33.00±5.98		105.45±12.06		132.13±15.80	
	Special	38.02±6.21		103.80±11.55		123.49±15.15	
Total Working Years	≤12months	31.89±6.07	3.607 (.007**) a<b<e<d<c	104.26±9.35	0.646 (.630)	135.49±17.18	2.471 (.045) d<e<b<c<a
	13-36months	34.26±6.80		105.55±13.92		127.68±17.76	
	37-60months	36.78±5.45		106.84±13.72		127.73±13.19	
	61-120months	36.19±5.85		102.56±12.44		126.89±14.15	
	≥121months	34.44±7.00		104.16±9.72		127.58±13.67	
Current Position	Nurse	34.72±6.52	3.645 (.013) c<b<a<d	104.69±12.07	0.234 (.873)	128.61±16.06	0.963 (.411)
	Charge nurse	33.17±4.26		102.33±6.80		133.67±15.42	
	Unit manager	27.25±6.88		106.00±9.86		133.13±8.97	
	Above head nurse	35.75±4.46		107.25±9.07		136.25±9.35	
Drinking	Not at all	34.06±6.31	0.448 (.719)	102.66±10.92	3.180 (.025) a<d<b<c	128.90±15.97	1.849 (.139)
	1time/wks	34.60±6.89		106.82±11.47		130.56±13.74	
	2-3times/wks	35.50±6.79		108.53±14.61		129.87±16.63	
	Almost everyday	35.29±6.70		102.86±10.07		116.14±23.00	
Overall Health Status	Very unhealthy	40.88±7.53	5.294 (<.001**) e<d<c<b<a	102.25±13.78	1.419 (.229)	108.88±17.78	9.829 (<.001**) a<b<c<e<d
	Unhealthy	36.92±5.13		102.67±10.63		119.54±12.26	
	Normal healthy	34.82±6.01		104.10±12.33		128.77±13.30	
	Healthy	32.28±6.88		107.79±9.85		135.86±17.30	
	Very healthy	31.92±7.96		103.00±14.23		133.83±16.19	
Experience of Corona Patient Care	No	34.79±7.14	0.158 (.691)	103.96±9.88	0.284 (.595)	133.23±17.32	4.118 (.044) b<a
	Yes	34.37±6.40		104.98±12.24		128.09±15.12	

가장 많았으며, 월 소득은 한 달에 201~300만원이 152명(66.1%)으로 가장 많았다. 또한 간호사의 최종 학력은 학사 학위가 129명(56.1%), 전문 학사가 74명(32.2%) 순으로 많았다. 간호사의 현재 근무 부서는 내과(코로나 병동 포함) 119명(51.7%), 특수부서 57명(24.8%), 외과 48명(20.9%) 순으로 많았으며, 간호사의 총 근무 연수는 10년 이상이 62명(27.0%), 13개월~36개월이 57명(24.8%), 1년 이하가 47명(20.4%) 순으로 많았다. 그리고 간호사의 현재 직위는 일반 간호사가 208명(90.4%)로 가장 많았다. 간호사의 음주량은 '전혀 마시지 않는다.'가 120명(52.2%)로 가장 많았고, 전반적인 건강상태는 '보통임'이 128명(55.7%)로 가장 많았으나, '건강하지 못함'이 24명(10.4%), '매우 건강하지 못함'도 8명(3.5%)을 차지하고 있었다. 그리고 연구에 참여한 간호사의 182명(79.1%)이 COVID-19 환자 간호 경험을 가지고 있었다.

3.2 COVID-19 상황에서 지역거점병원 간호사의 일반적 특성과 직무부담감, 직무스트레스 대처수준, 직무만족도와와의 차이

COVID-19 상황에서 지역거점병원 간호사의 의료원(F=12.631, $p < .001$), 현재 근무 부서(F=6.434, $p < .001$), 총 근무 연수(F=3.607, $p = .007$), 현재 직위(F=3.645, $p = .013$), 전반적인 건강상태(F=5.294,

$p < .001$)가 Table 2와 같이 직무부담감과 유의하게 차이가 있었다. 또한 지역거점병원 간호사의 음주량(F=3.180, $p = .025$)이 직무스트레스 대처수준과 Table 2처럼 유의하게 차이가 있었다. 그리고 지역거점병원 간호사의 의료원(F=5.207, $p = .002$), 현재 근무 부서(F=3.494, $p = .009$), 총 근무 연수(F=2.471, $p = .045$), 전반적인 건강상태(F=9.829, $p < .001$), COVID-19 환자 간호경험($t = 4.118$, $p = .044$)이 Table 2처럼 직무만족도와 유의하게 차이가 있었다.

3.3 COVID-19 상황에서 지역거점병원 간호사의 직무부담감, 직무스트레스 대처수준, 직무만족도 및 자기효능과의 상관관계

COVID-19 상황에서 지역거점병원 간호사의 직무부담감, 직무스트레스 대처수준, 직무만족도 및 자기효능과의 상관관계를 검정한 결과 Table 3과 같았다. 지역거점병원 간호사의 직무스트레스 대처수준과 직무만족도($r = .172$, $p = .009$), 자기효능($r = .429$, $p < .001$)은 양(+의 상관관계를 보였다. 그리고 지역거점병원 간호사의 직무만족도와 자기효능($r = .358$, $p < .001$)도 양(+의 상관관계를 나타내었다. 그러나 지역거점병원 간호사의 직무부담감과 직무만족도($r = -.461$, $p < .001$), 자기효능($r = -.168$, $p = .011$)은 음(-의 상관관계를 보였다.

Table 3. Correlation among Job Burden, Job Stress Coping Level, Job Satisfaction and Self-efficacy of Nurses at Local Hub Hospital in the COVID-19 Situation

(n=230)

Variables	Job Burden	Job Stress Coping Level	Job Satisfaction	Self-efficacy
Job Burden	1			
Job Stress Coping Level	.018 (.791)	1		
Job Satisfaction	-.461** (.001)	.172** (.009)	1	
Self-efficacy	-.168* (.011)	.429** (.001)	.358** (.001)	1

Table 4. Factors Influencing Job Satisfaction of Nurses at Local Hub Hospital in the COVID-19 Situation (n=230)

Independent Variables	B	S.E	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constants	110.000	17.061		6.448	<.001**		
Self-efficacy	.660	.220	.215	3.003	.003**	.584	1.711
G Hub Hospital	18.927	6.911	.269	2.739	.007**	.311	3.211
Job Burden	-.736	.172	-.308	-4.291	<.001**	.585	1.710
Job Stress Coping Level	.088	.090	.066	.975	.331	.661	1.512

F=3.496($p < .001$), $R^2 = .441$ (Adj $R^2 = .315$) / Durbin-Watson : 1.893

3.4 COVID-19 상황에서 지역거점병원 간호사의 직무만족도에 영향 요인

COVID-19 상황에서 지역거점병원 간호사의 직무부담감, 직무스트레스 대처수준, 자기효능과 일반적 특성 중 유의한 차이가 있는 지역거점병원 간호사의 의료원, 현재 근무 부서, 총 근무 연수, 전반적인 건강상태, COVID-19 환자 간호경험을 dummy 변수 처리하여 독립변수로 하였고, 직무만족도를 종속변수로 회귀모형을 생성하였다. 회귀식의 통계적 유의성을 검증하는 F 통계량은 3.496이고, 유의확률 $p < .001$ 로 유의하므로 회귀 식은 통계적으로 유의하고, 회귀모형은 적합하다. 회귀계수는 직무만족도 = $110.000 + 0.660(\text{자기효능}) + 18.927(G \text{ 지역거점병원}) - 0.736(\text{직무부담감}) + 0.088(\text{직무스트레스 대처수준})$ 로 설명된다. 본 연구 대상자의 직무만족도에 유의한 설명력을 갖는 요인은 자기효능($t=3.003, p=.003$), G 지역거점병원($t=2.739, p=.007$), 직무부담감($t=-4.291, p<.001$)으로 지역거점병원 간호사의 직무만족도에 대한 이들 요인의 결정계수인 R 제곱은 .441로 44.1%의 설명력을 Table 4와 같이 보여준다. 다중 공선성의 문제를 확인하기 위해 공차한계와 분산팽창인자(VIF)를 확인한 결과 공차한계는 0.311~0.661로 모두 0.1 이상이었고, 분산팽창인자(VIF)도 1.512~3.211로 10미만이므로 다중 공선성이 높은 변수는 없는 것으로 확인되었다. 또한 잔 차의 독립성을 검증한 결과 Durbin-Watson 값이 1.893으로 2와 가까워 자기 상관성이 없는 것으로 판단된다.

4. 논의

본 연구는 COVID-19 상황에서 지역거점병원 간호사의 직무부담감, 직무스트레스 대처수준, 직무만족도의 관계를 파악하였고, 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 확인하였다.

본 연구에 참여한 간호사 중 여성이 많았고, 연령 분포는 20~29세가 가장 많았으며, 미혼이 가장 많았다. 간호사는 종교를 안 가진 경우가 가장 많았으며, 월 소득은 한 달에 201~300만원이 많았고, 최종 학력은 학사 학위가 많았다. 또한 간호사의 현재 근무 부서는 내과(코로나 병동 포함), 특수부서, 외과 순으로 많았다. 그리고 간호사의 총 근무 연수는 10년 이상, 13개월~36개월, 1년 이하 순으로 많았고, 간호사의 현재 직위는

일반 간호사가 가장 많았다. 또한 간호사의 음주량은 '전혀 마시지 않는다'가 가장 많았고, 전반적인 건강상태는 '보통임'이 가장 많았으나, '건강하지 못함'과 '매우 건강하지 못함'도 14% 정도를 차지하고 있었다. 그리고 연구에 참여한 간호사의 80% 정도가 COVID-19 환자 간호 경험을 가지고 있었다. 이는 대상자의 연령이 25세 이하가 많았고, 결혼 상태는 미혼이 많았으며, 종교는 무가 많았고, 월 평균 임금이 200~250만원이었으며, 현 직위는 일반 간호사가 많았고, 현 근무 경력은 3년~6년, 1년~3년, 1년 이하 순으로 많았다는 연구결과[17,18]와 부분적으로 유사하였다. 이는 일반적으로 병원의 많은 간호사가 미혼의 여성으로 구성된 특성을 반영하는 것이며, 간호사의 대부분을 구성하는 10년 미만의 일반간호사의 급여 수준을 나타낸 것이라 사료된다.

본 연구에서 지역거점병원 간호사의 의료원, 현재 근무 부서, 총 근무 연수, 현재 직위, 전반적인 건강상태가 직무부담감과 유의하게 차이가 있었다. 이는 호스피스 간호사의 직무부담은 임상경력, 직위에 따라 유의한 차이가 있었다는 연구결과[19]와 부분적으로 유사하였다. 또한 요양병동 간호사의 간호 부담과 건강상태에 따라 유의한 차이가 있었다는 연구결과[14]와 일부분 유사하였다. 이런 결과로 볼 때, 간호사의 근무연수가 길고, 건강상태가 좋을수록 직무부담감이 작은 것으로 생각된다. 그러나 본 연구에서는 근무 연수가 긴 중간관리자의 직무부담감이 높았는데, 이는 COVID-19 상황에서 신규 간호사와 경력간호사 사이의 중재자로서 추가적인 역할을 더 함으로써 업무가 가중된 결과라 해석된다. 따라서 COVID-19 상황에서는 직접적인 간호를 제공하는 일반간호사뿐만 아니라 중간 관리자들의 고충도 파악하여 해결해야 한다고 생각된다. 또한 지역거점병원 간호사의 음주량이 직무스트레스 대처수준과 유의하게 차이가 있었다. 이는 응급실 간호사의 직무스트레스와 음주수준과 유의한 상관관계가 있었다는 연구결과[18]과 유사하였다. 이러한 결과는 직무스트레스가 높은 경우 음주수준이 높다는 것을 나타낸다. 그러나 본 연구에서는 과음이 나 전혀 마시지 않는 것이 아니라 1주일에 1~3회 음주를 한 경우에 직무스트레스 대처 수준이 높았다. 이는 COVID-19 상황에서 스트레스를 해소할 수 있는 건설적인 방법을 찾기 어려워 직무스트레스에 대처하는 한 방법으로 음주한 것으로 생각된다. 따라서 COVID-19

상황에서 직무스트레스에 대처하기 위한 스트레스 완화 교육, 심리 상담과 심신수련 프로그램을 개발하여 지역 거점병원 내에서 적용함이 필요한 것으로 사료된다. 그리고 지역거점병원 간호사의 의료원, 현재 근무 부서, 총 근무 연수, 전반적인 건강상태, COVID-19 환자 간호경험이 직무만족도와 유의하게 차이가 있었다. 이러한 결과는 요양병원 간호사의 직무만족도의 정도와 총 임상경력과 유의한 차이가 있다는 연구[17,19]와 부분적으로 유사하였다. 본 연구에서는 1년 미만 신규간호사의 직무만족도가 높았는데, 이는 COVID-19 상황에서 신규간호사들의 이직의도를 낮추고자 경력 간호사들이 강도가 높은 감염관리의 많은 부분을 부담하게 된 결과라 해석된다. 따라서 'With 코로나' 상황에서 지역거점병원은 간호사의 근무 연수에 따라 간호업무가 편중되지 않도록 간호사를 효율적으로 재배치하려는 노력이 필요하다.

본 연구에서 지역거점병원 간호사의 직무스트레스 대처수준과 직무만족도, 자기효능은 약한 양(+)의 상관관계를 보였다. 이는 대상자의 직무스트레스와 직무만족도와는 유의한 역 상관관계를 나타냈다는 연구결과[18]와 유사하였다. 또한 병원 간호사의 직무스트레스와 직무만족도는 중간정도의 유의한 역 상관관계를 나타냈다는 연구결과[11]과도 부분적으로 유사하였다. 이러한 결과로 볼 때, 자기효능이 높고 직무스트레스에 잘 대처하는 경우에는 자신에게 긍정적으로 작용해서, 직무만족도가 높아진다고 생각된다. 따라서 직무스트레스는 안 받을 수 없으므로 직무스트레스에 대처하는 성공경험과 정서적 안정을 취할 수 있는 다양한 자기효능 향상 프로그램을 지역거점병원에서 개발하여, 근무 외의 시간에 적용할 수 있도록 해야 한다고 생각한다. 그리고 지역거점병원 간호사의 직무부담감과 직무만족도, 자기효능은 음(-)의 상관관계를 보였다. 이는 COVID-19가 아닌 상황의 치매 문제행동 간호에 대한 부담과 직무만족도의 정도는 역 상관관계에 있다는 연구결과[17]와 유사하였다. 또한 암 환자를 돌보는 간호사의 직무만족도와 직무부담감은 역 상관관계가 있었다는 연구결과[8]과도 일치하였다. 이러한 결과로 볼 때, COVID-19 상황에서의 직무부담감은 더 컸고, 장기간의 일반적인 환자간호와 감염관리의 부담이 더해지고, 보수나 수당의 보상 없이 간호업무가 수행됨으로써 직무만족도와 자기효능이 역시 감소한 것으로 사료된다. 따라서 COVID-19 상황

서 감염관리의 최 일선에 있는 간호사의 직무부담감을 덜어 주어 직무만족도를 향상시키기 위해서는 중앙정부 차원에서 인력의 효율적인 추가배치와 가중된 간호업무에 대한 정당한 보상이 따라야 한다고 생각된다.

본 연구는 지역거점병원 간호사의 직무부담감, 직무스트레스 대처수준, 자기효능과 일반적 특성 중 유의한 차이가 있는 지역거점병원 간호사의 의료원, 현재 근무 부서, 총 근무 연수, 전반적인 건강상태, COVID-19 환자 간호경험을 dummy 변수 처리하여 독립변수로 하였고, 직무만족도를 종속변수로 회귀모형을 생성하였다. 그래서 지역거점병원 간호사의 직무만족도에 유의한 설명력을 갖는 요인은 자기효능, G 지역거점병원, 직무부담감으로 나타났고, 지역거점병원 간호사의 직무만족도에 대한 이들 요인은 44.1%의 설명력을 보여주었다. 따라서 COVID-19 상황에서 지역거점병원 간호사의 자기효능이 높고, 직무부담감이 낮을 때, G 지역거점병원에서 직무만족도가 높아짐을 확인할 수 있었다. 이는 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 치매 문제행동 간호에 대한 부담이 추가되었다는 연구결과[17]와 일부분 유사하였다. 또한 종합병원 간호사의 자기효능감이 직무만족도에 유의한 영향을 미친다는 연구결과[21]과 임상간호사의 자기효능감이 높을수록 직무만족감이 높다는 연구결과[22]와도 부분적으로 유사하였다. 이는 간호사의 직무부담감이 낮고, 자기효능이 높을수록 직무만족도가 높아진다는 것이다. 그리고 [23]의 연구에서 4개의 지역거점병원 중 G 지역거점병원의 직무만족도가 높았는데, 본 연구에서도 같은 결과를 나타냈다. 이러한 결과를 토대로 COVID-19 상황에서 간호사의 직무만족도를 충족시키기 위해서 지역거점병원 중 직무만족도가 높은 병원은 왜 그런지 이유를 파악하고, 지역거점병원 차원에서 자기효능을 증진시키는 프로그램의 개발이 필요하다. 또한 중앙정부 차원에서 직무부담감을 줄일 수 있는 적절한 인력의 재배치와 간호법 제정을 통해 근무조건과 처우를 개선하는 정책적 지원이 절실하다고 생각된다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 COVID-19 상황에서 지역거점병원 간호사의 직무부담감, 직무스트레스 대처수준과 직무만족도와 관계를 파악하고, 직무만족도에 영향 요인을 확인하기 위해 수행되었다. 본 연구결과로 COVID-19 상황

에서 지역거점병원 간호사의 직무만족도에 자기효능과 직무부담감이 영향을 미침을 파악하였다. 따라서 COVID-19 상황에서도 COVID-19 상황이 아닌 경우와 유사하게 지역거점병원 간호사의 자기효능이 높고, 직무부담감이 낮은 경우 직무만족도가 높음을 확인하였다. 결론적으로 COVID-19 상황의 임상현장에서 간호사의 직무만족도를 높이기 위해서는 스스로 할 수 있다는 자신감을 향상시킬 융합 프로그램의 개발과 직무부담감을 줄일 수 있는 적정 인력의 재배치와 정당한 보상체계에 대한 정책이 필요한 것으로 사료된다.

본 연구결과를 근거로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 일 지역거점병원 간호사를 대상으로 하였기에 일반화에 제한이 있을 수 있다. 둘째, COVID-19 상황에서 간호사의 직무만족도를 향상시키기 위한 방안의 모색은 일 지역거점병원의 노력으로 어려움이 있으므로 정부 차원에서의 정책적 지원이 필요하다. 셋째, COVID-19 상황에서 직무스트레스 대처수준과 직무만족도가 관련이 있었음에도 불구하고, 직무스트레스 대처수준이 직무만족도를 설명하지 못했던 점을 고려하여, 이에 대한 심도 깊고 체계적인 추후연구가 필요하다.

REFERENCES

- [1] K. R. Shin. (2021). COVID-19 counter measures and action plan for improvement of nursing treatment, *HIRA RESEARCH*, 1(1), 103-107.
DOI : 10.52937/hira.21.1.1.103
- [2] S. H. Jun, M. H. Lee & M. J. Choi. (2021). COVID-19 infection control-related fatigue, job stress, and burnout in nurses. *J Korean Acad Soc Home Care Nurs*, 28(1), 16-25.
DOI :10.22705/jkashcn.2021.28.1.16
- [3] J. H. Bae, A. Y. So, S. J. Chang & S. A. Park. (2021). Factors influencing the turnover intention of COVID-19 ward and general ward nurses in public hospitals. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 30(2), 46-56.
DOI : 10.5807/kjohn.2021.30.2.46
- [4] D. L. Jin & G. Y. Lee. (2020). Experiences of nurses at a general hospital in Seoul which is temporarily closed due to COVID-19. *JKASNE*, 26(4), 412-422.
DOI : 10.5977/jkasne.2020.26.4.412
- [5] Y. M. Lee. (2016). The work stress and coping type of nurses in hospital, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(11), 230-235.
DOI : 10.5762/KAIS.2016.17.11230
- [6] O. N. Kim & S. Y. Choi. (2021). Factors affecting post-traumatic stress of nurses in direct care for COVID-19 patients. *Journal of Korean Clinical Nursing*, 27(2), 121-129.
DOI : 10.22650/JKCN.2021.27.2.121
- [7] H. N. Lee, S. Y. Lee & M. A. Lee. (2009). A study of nurses' job satisfaction. *Journal of East-West Nursing Research*, 15(2), 91-101.
- [8] M. S. Park & Y. S. Yoo. (2005). Burden, job satisfaction and quality of life of nurses caring for cancer patients. *Journal of Hospice and Palliative Care*, 8(1), 8-17.
- [9] A. K. Lee, J. Y. Yeo, S. W. Jung & S. S. Byun. (2013). Relations on communication competence, job-stress and job-satisfaction of clinical nurse. *Journal of the Korea Contents Society*, 13(12), 299-308.
DOI : 10.5392/JKCA.2013.13.12.299
- [10] Y. H. Jun & Y. S. Song. (2016). The moderating effect of the leisure satisfaction in the job stress on job satisfaction of nurses on shift work. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 25(3), 208-215.
DOI : 10.5807/kjohn.2016.25.3.208
- [11] J. Y. Kim & J. Y. Hong. (2007). Self-leadership, job stress and job satisfaction among clinical nurses. *J Korean Acad Nurs Admin*, 13(2), 184-190.
- [12] Y. S. Choi. (2014). Nursing professionalism, job satisfaction and turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals-focused on "I" city. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 15(5), 2695-2702.
DOI : 10.5762/KAIS.2014.15.5.2695
- [13] K. H. Lee. (1985). *A study of relationship between the condition of brain injured patients and the burden and depression of their families*. Masters Thesis. Yonsei University, Seoul.
- [14] K. S. Yoon & B. I. Seo. (2012). The influence that nursing pressure and the level of work stress management of the daegu area recuperation hospital nurses has on their psychological well-being. *The Journal of Jeahan Oriental Medical Academy*, 10(1), 167-205.
- [15] M. H. Kim. (2005). *The relationship between leadership styles of nurse managers and staff job satisfaction*. Masters Thesis. Yonsei University, Seoul.

- [16] J. H. Noh. (2005). *Why should I be thankful? : the effects of gratitude on well-being under the stress*. Masters Thesis. Ajou University, Suwon-Si.
- [17] J. W. Park & E. J. Choi. (2015). Factors influencing job satisfaction of nurses working in long-term care hospitals: focused on burnout and burden for caring problematic behaviors in dementia. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 16(11), 7403-7413.
DOI : 10.5762/KAIS.2015.16.11.7403
- [18] J. W. Park & E. J. Choi. (2015). A study on relationship between job stress, burnout experience and job satisfaction of nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 16(2), 147-157.
- [19] B. Y. Chung & J. Y. Han. (2014). Influential factors related to job satisfaction in hospice nurses: focus on emotional labor and burnout. *J Korea Acad Nurs Admin*, 20(3), 322-331.
DOI : 10.11111/jkana.2014.20.3.322
- [20] E. M. Kwak, J. Y. Lee & H. J. Yun. (2020). A study on factors associated with job stress and drinking levels in emergency room nurses. *The Journal of the Convergence on Culture Technology*, 6(2), 145-152.
DOI : 10.17703/JCCT.2020.6.2.145
- [21] E. H. Kim. (2016). A convergence study about influences of self-efficacy and mindfulness on job satisfaction on general hospital nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, 7(5), 107-116.
DOI : 10.15207/JKCS.2016.7.5.107
- [22] S. H. Lee. (2008). A study on the relationship between professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction in clinical nurses. *The Journal of the Korean Academic Society of Adult Nursing*, 20(1), 10-20.
- [23] K. A. Kim. (2019). Relationship between job satisfaction, and turnover intention, and quality of life in small and medium hospital's nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 20(12), 678-688.
DOI : 10.5762/KAIS.2019.20.12.678

김 경 아(Kyeong-Ah Kim)

[정회원]



- 1989년 2월 : 부산대학교 간호학과 (간호학 학사)
- 1992년 8월 : 부산대학교 간호학과 (간호학 석사)
- 2014년 2월 : 가톨릭대학교 간호학과 (간호학 박사)
- 1998년 9월 ~ 2012년 2월 : 경북전문대학 간호과 조교수
- 2012년 3월 ~ 현재 : 혜전대학교 간호학부 부교수
- 관심분야 : 간호교육, 노인 간호학
- E-Mail : kka-book@hj.ac.kr