

간호사의 일과 삶의 균형에 대한 인식과 이직의도의 관계

김일옥*, 김순행**, 노현승***†

*삼육대학교 간호학과, **서울의료원, ***삼육대학교 보건관리학과

〈Abstract〉

The Relationship among Work-Family, Work-Leisure, Work-Growth and Turnover Intention of Nurses

*Il-Ok Kim, **Sun Haeng Kim, ***†Hyunseung Roh

**Department of Nursing, Sahmyook University*

***Seoul Medical Center*

****Department of Public Health, Sahmyook University*

This study is to identify the relationship among work-life balance and turnover intention of nurses and examine the influence of work-family balance, work-leisure balance, work-grow balance on turnover intention of nurses.

Data were collected from nurses working at five hospitals with more than 30 beds in Seoul and analyzed by descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation analysis and multiple regression analysis using Jamovi(1.6.23) program. The final sample were made up of 247 participants.

In the correlation analysis, work-life balance and turnover intention showed negative correlation. As a result of multiple regression analysis, work-grow balance affected as a meaningful influence factor on turnover intention. It is necessary to carefully examine the sub-factors of work-life balance in order to understand the impact on turnover intention of nurses. And, hospitals need to provide organizational support for nurses' growth and career development.

Key Words: Nurse, Work-Life Balance, Turnover Intention

I. 서 론

1. 연구의 필요성

보건의료인력 관리는 안정적인 보건의료체계 지속과 의료서비스의 질 관리를 위해 필수적으로 요구되는 사안이다. 특히 간호사 인력은 모든 보건의료시스템의 최전방 위에 있는 가장 중요한 전문인력이며, 국민의 건강을 옹호하고 안전하고 효과적인 의료서비스를 제공하는 핵심인력이다[1]. 병원은 지식서비스 기반 산업이면서 동시에

노동집약산업의 특성을 가지며, 이중 가장 많은 비중을 차지하는 간호사 인력은 병원조직 운영에서 가장 중요한 다루어지는 경영요인이 될 수 밖에 없다.

그러나 우리나라 의료기관 현장에서의 간호사 이직률은 다른 보건의료인력과 비교해 상대적으로 높은 실정이다. 2016년 현재 의사의 평균이직률은 18.5%, 약사는 18.2%로 나타난 반면, 간호사의 평균이직률은 20.4%로 나타나 평균이직률이 높은 것으로 파악되고 있으며, 평균 근무년수를 비교한 결과에서도 2016년 현재 의사와 약사의 평균근무년수는 각각 6.4년인 것과 비교해 간호사의

* 투고일자 : 2021년 07월 14일, 수정일자 : 2021년 10월 14일, 게재확정일자 : 2021년 10월 15일

** 본 연구는 김순행 박사학위논문 자료의 일부를 활용하여 수행하였음

† 교신저자: Hyunseung Roh, 전화: 02-3399-1941, 팩스:02-3399-1640, E-mail:hsroh@syu.ac.kr

평균근무년수는 5.4년으로 상대적으로 짧은 것으로 나타나고 있다[2]. 간호인력의 이직은 의료현장 일선에서 환자와 가장 빈도 높게 접촉하는 인력이 간호사라는 점에서 환자 안전에도 영향을 미치게 된다.

또한, 간호사 면허취득자 중 보건의료현장에 종사하고 있는 것으로 파악되고 있는 간호사 인력이 약 48.3%인 반면에[3], 의사는 85%, 약사는 57% 수준으로[2], 간호사의 의료현장 이탈이 상당한 실정이다 이와 함께 병원간호사회(2019)에 따르면, 2017년 신규간호사 17,952명 중 약 42%인 7,671명이 1년 이내 소속 의료기관을 그만두는 것으로 파악되어[4], 미국 신규간호사의 1년 이내 이직률이 13%인 것으로 보고된 결과와[5] 비교해 매우 높은 수준임을 알 수 있다.

이직의도는 실제 이직의사를 예측하는데 유용하게 사용되는 지표로서 직무만족도와 상당한 관련성을 가진다[6]. 이를 이용해 여러 연구결과들을 통해 파악된 신규 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 업무환경 관련 요인으로는 초과근무, 열악한 근무조건, 직무에 대한 압박감, 조직 차원의 지원부족, 보상에 대한 불만등이 있으며[7,8], 조직문화, 팀워크, 간호역량 등의 요인 등은 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 외부적 요인으로 보고되고 있다[9-15].

간호사는 신체적, 정신적 직무요구도가 높은 직업군으로서[16] 일과 삶의 불균형 및 갈등 경험 가능성이 높은 것으로 보고되고 있다[17-19]. 그러나 이와 관련한 연구는 간호사를 대상으로 일과 삶의 균형과의 관련 요인을 파악한 연구[20], 일과 삶의 균형이 직무만족, 이직의도 등 일반적 조직성과에 미치는 영향을 살펴본 연구[21-23] 등 간호사가 인식하는 일과 삶의 균형에 대한 전반적 인식도를 바탕으로 조사한 결과를 분석한 것으로, 조직보다는 개인의 일과 삶의 균형을 중시하는 현 세대 간호사의 인식을 세부 요인으로 구분하여 살펴보는 데는 한계가 있었다.

삶의 균형에 있어서 일, 가족, 자유 및 여가와 자기개발 등은 중요한 요소로 고려되고 있으며[24], 일과 삶의 균형이 영역에 따라 구분되고 각 영역이 상호작용을 한다는 측면에서 개인의 인식과 관련해 보다 중요하게 영향을 미치는 영역을 고려해 볼 수 있다[25].

이를 토대로, 일과 삶의 균형을 구성하는 영역별 요인에 따라 개인의 이직의도에 미치는 영향도 다르게 평가될

수 있음을 유추할 수 있으며, 간호사의 이직의도를 줄이고 직무만족도를 높이며, 보건의료현장에서의 경력관리가 지속되도록 유인하기 위한 제도정책도 보다 세밀하게 다루어져야 함을 알 수 있다.

이에 본 연구에서는 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 일과 삶의 균형을 구성하는 세부 요인의 실증적 영향을 탐색하기 위해 일과 삶의 균형을 구성하는 세부 영역에 따라 간호사의 이직의도에 미치는 영향을 파악하여 보건의료현장에서 간호사의 직무만족도를 제고하고 이직률을 낮추는데 필요한 정책적 함의를 제시하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 의료기관에 종사하는 간호사의 일과 삶의 균형과 이직의도 사이의 관련성을 규명하고 일과 삶의 균형을 구성하는 하부 요인을 설정하여 이들이 미치는 영향을 파악하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 연구 대상자의 인구사회학적 특성, 근무관련 요인과 일과 삶의 균형 인식도에 따른 이직의도 차이를 파악한다.

둘째, 연구 대상자의 일과 삶의 균형 인식도가 이직의도에 미치는 영향을 알아본다.

셋째, 일과 삶의 균형 요인을 구성하는 하위 요소들을 중심으로 연구 대상자의 이직의도에 미치는 영향을 파악한다.

II. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 병원급 이상 의료기관에 재직 중인 간호사를 대상으로 일과 삶의 균형 및 이직의도와와의 관계를 탐색하기 위한 서술적 단면조사 연구이다.

2. 연구 대상 및 자료 수집

본 연구는 서울 소재 종합병원 4개소 및 병원 1개소를 대상으로 1년 이상 근무경력을 가진 간호사를 대상으로

하였다. 신규 간호사는 병원조직과 간호업무 전반에 대한 이해부족으로 독립적인 간호업무 수행에 최소 1년 정도의 시간이 필요하다는 연구결과에[26] 근거하여 근무경력이 1년 이상인 간호사로 한정하였다. 이들 중 자발적인 연구 참여 의지를 갖고 응답을 희망하는 경우에 대하여 동의서를 받고 연구자가 직접 설문지를 배부하고 조사결과를 수집하였다. 자료수집은 2020년 6월 30일부터 8월 30일까지 이루어졌다. 총 320명을 대상으로 조사지를 배부하고 이중 319부(99.7%)를 회수하였다. 여기에 분석에 부적합한 불성실 응답지 40부(12.5%)와 1년 미만 경력자 32명(10.0%)을 제외하고 본 연구목적에 부합된 분석이 가능한 최종 247명(77.2%)을 분석대상으로 포함하였다.

3. 윤리적 고려

삼육대학교 연구윤리심의위원회로부터 연구 승인(2-1040781-A-N-012020018HR)을 받았으며, IRB를 요구하는 서울의료원(SEOUL 2020-05-011-001)과 서울삼육병원(116286-202006-HR-03)에 대해서도 연구 승인을 받고 조사를 시행하였다. 조사는 무기명으로 코드를 부여하여 익명성을 보장하고 조사대상자와 관련한 개인 정보 유출을 억제하며 비밀이 유지됨을 연구자와 대면을 통해 충분히 설명하고 조사완료 후 조사자료를 파기함을 설명하여 자발적인 의사에 따라 참여가 이루어지는 경우에 한정하여 설문조사를 진행하였다.

4. 연구 도구

본 연구에서는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 통계 변수로서 대상자의 인구사회학적 특성과 근무관련 특성을 설정하였다. 인구사회학적 특성 요인으로는 연령, 교육수준, 결혼여부 및 자녀유무 4개 문항, 근무관련 특성 요인으로는 직위, 소속 병원의 병상 규모 및 출퇴근 시간 3개 문항이다. 독립변수는 일과 삶의 균형 요인과 일과 삶의 균형 하위 구성 요소인 일-가족 균형 요인, 일-여가 균형 요인, 일-성장 균형 요인이다. 종속변수에는 이직의도를 설정하였다.

1) 이직의도

본 연구에서는 Mobley et al.[27]의 연구에서 3문항으

로 구성된 이직의도 척도를 번안하여 사용하였다. 이직이란 직업을 바꾸거나 직장을 그만두는 행위를 말하는 것으로, 일반적으로 조직 구성원들은 임금이나 근무환경 측면에서 자신의 욕구를 충족시켜주는 조직을 선호하는 경향이 있는데 이러한 관계가 서로 조화를 이루지 못할 때 조직 구성원은 이직을 고려하게 되는 것으로 알려져 있다 [6]. Fishbein & Ajzen[6]는 이직의도가 이직으로 연결될 수 있는 높은 가능성을 가지는 것으로 주장하였으며, O'Brien-Pallas et al.[28]은 캐나다 병원 내 간호사를 조사한 연구에서 이직의도가 높았던 간호사의 70%가 실제 이직을 한 것으로 보고하여 이직의도는 실제 이직행위와 상당한 연관성을 갖는 것으로 파악되고 있다. 본 연구에서 사용한 이직의도 측정도구는 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)까지의 Likert 5점 척도로 구성되었고 “나는 현재 일하고 있는 병원을 그만두고 싶다”, “나는 병원을 그만 두는 것에 대해 심각하게 고려중이다”, “나는 실제로 병원을 그만 두기 위해 계획을 세우고 있다”의 3개 문항이다. 본 연구에서 도구 척도의 Cronbach's alpha는 .92였고, 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다.

2) 일과 삶의 균형

일과 삶의 균형에 대한 전반적 인식도 및 하위 영역에 대한 분석을 위해 Kim & Park[25]이 개발한 일과 삶의 균형 척도 도구를 승인받아 사용하였고, 일과 삶의 균형은 측정도구를 이용해 측정한 총점 점수를 말한다. 일과 삶의 전반적 균형을 평가하기 위한 28개 측정항목은 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(아주 그렇다)까지의 Likert 5점 척도로 구성되었으며 Cronbach's alpha는 .91이다. 일과 삶의 균형을 구성하는 3개 하위 요인들은 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(아주 그렇다)까지 Likert 5점 척도로 구성되었으며 일-가족 균형 7개 문항의 Cronbach's alpha는 .83, 일-여가 균형 8개 문항의 Cronbach's alpha는 .88, 일-성장 균형 9개 문항의 Cronbach's alpha는 .91로 점수가 높을수록 균형 있게 인식하고 있음을 의미한다.

일과 삶의 균형을 구성하는 3개 하위 요인으로서 일-가족 균형은 직장에서의 업무와 가족일에 대해 무리 없이 진행하고 있는 상태를 의미하며, 일-여가 균형은 자신의 인간관계, 신체활동 및 여가활동의 균형을 평가하고, 일-

성장 균형은 조직내에서 학습과 성장을 통해 조직에 만족하는지를 의미한다.

3) 인구사회학적 특성

인구사회학적 특성 요인으로서 연령은 10세 단위를 기준으로 20대, 30대, 40대, 50대 이상으로 분류하였다. 교육수준은 초대졸, 대졸 및 대학원 이상으로 구분하였고, 결혼여부와 자녀유무를 반영하였다. 연령, 자녀수는 간호사의 이직의도와 관련 있는 요인으로 보고되어 있으며[29], 양육스트레스와 이직의도와와의 관련성을 파악하고자 한 연구에서 연령 요인과 총 자녀수 및 가족 발달단계가 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 알려져 있다[30]. 또한, 초보간호사의 이직의도 경험을 탐색하기 위한 연구에서는 연령이 이직의도와 상관성을 갖고 있는 것으로 보고되고 있다[31].

4) 근무 관련 요인

근무관련 특성 요인으로서 출퇴근 시간은 30분 미만, 30분~1시간, 1시간~1시간 30분, 1시간 30분 이상으로 범주화하였고, 병상수 규모는 100병상 미만, 100병상~300병상, 300병상~500병상 및 500병상 이상으로 범주화하여 분석하였다. 소속 의료기관 내 지위는 일반간호사, 주임간호사 및 수간호급 이상으로 구분하였다. 선행연구에[32] 따르면 연령, 결혼상태, 종교 등 인구사회학적 특성을 포함하여 현 직위, 현 근무형태, 연봉, 현 직무만족도 요인 등이 이직의도와 상관성을 갖고 있는 것으로 보고되고 있다. 주거지에 따른 간호사의 이직의도 차이를 분석한 연구에서는[33] 출퇴근 시간을 영향 요인으로 제시하고 있다.

5. 자료분석 방법

본 연구에서는 오픈소스로 제공되고 있는 Jamovi (1.6.23) 통계패키지 프로그램을 이용하여 다음의 분석을 수행하였다. 기술통계분석을 통해 연구대상자의 일반적 특성을 파악하고 인구사회학적 특성 및 근무 관련 요인과 이직의도와와의 관련성 분석은 독립표본 t-검정(Independent sample t-test)과 일원배치분산분석(One-way ANOVA)을 수행하였다.

일과 삶의 균형 요인들과 이직의도 사이의 관련성을 파악하기 위해 상관관계분석(Pearson's correlation analysis)을 시행하였다. 인구사회학적 특성 및 근무관련 요인을 통제변인으로 설정하여 일과 삶의 균형 요인이 이직의도에 미치는 영향을 확인하고, 일과 삶의 균형 요인을 구성하는 하부 요인인 일-가족 균형, 일-여가 균형 및 일-성장 균형 요인들이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 다중회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시하였다. 통계적 유의확률은 0.05 미만을 유의한 수준으로 채택하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 연구 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자는 총 247명으로 인구사회학적 특성과 관련하여 30세 미만이 56명(22.7%), 30대가 95명(38.5%), 40대가 73명(29.6%), 50세 이상이 23명(9.3%) 이었다. 조사 대상자의 학력수준에 따른 분포를 살펴보면 초대졸 이하는 34명(13.8%), 대졸은 174명(70.4%), 대학원 이상 학력자는 39명(15.8%) 이었다. 결혼 유무에 따라서는 미혼이 88명(35.6%)이었으며, 기혼자는 159명(64.4%) 이었다. 자녀 유무에 따라서는 연구 대상자 중 107명(43.3%)이 자녀가 없는 상태였으며, 140명(56.7%)은 자녀가 있었다.

근무 관련 요인으로서 직위에 따른 분포는 일반간호사가 160명(64.8%), 주임간호사가 50명(20.2%), 수간호급 이상이 37명(15.0%)이었다. 재직 중인 의료기관의 병상수 규모에 따라서는 100병상 이하 의료기관에 재직 중인 응답자가 8명(3.2%), 100병상 이상 300병상 미만 의료기관에서 재직 중인 응답자가 23명(9.3%)이었으며, 300병상 이상 500병상 미만인 의료기관에 재직 중인 응답자가 98명(39.7%), 500병상 이상인 의료기관에 재직 중인 경우가 118명(47.8%)이었다. 출퇴근 시간에 따른 분포를 살펴보면, 30분 미만 소요되는 경우가 115명(41.2%), 30분에서 44분이 53명(21.5%), 45분에서 59분이 44명(17.8%), 60분에서 74분이 21명(8.5%), 75분에서 89분이 16명(6.5%) 이었으며, 90분 이상 소요되는 경우는 6명(2.4%)였다(표 1).

연구 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 차이를 파악한 결과, 인구사회학적 특성 요인들과 관련하여 연령에 따라 이직의도에 차이가 있었으며($F=2.88, p=.040$), 결혼상태에 따라서도 이직의도 차이가 있는 것으로 파악되었다($t=2.36, p=.019$). 근로 관련 요인들에 따른 이직의도 사이에는 차이가 파악되지 않았으며 분석결과는 표 1과 같다.

2. 일과 삶의 균형과 이직의도 간의 관계

일과 삶의 균형 및 그 하위 요인인 일-가족 균형, 일-여가 균형 및 일-성장 균형 요인과 이직의도간의 상관관

계를 파악하기 위해 Pearson 상관분석을 실시하여 변수 간의 상관관계를 살펴보았다. 일과 삶의 균형요인은 이직의도와 부(-)적인 상관관계를 보였다($r=-0.40, p<.001$). 일과 삶의 균형을 구성하는 하위 요인들과 이직의도와의 상관관계를 분석한 결과에서는 일-가족 균형이 이직의도와 부(-)적인 상관관계를 나타냈으며($r=-0.27, p<.001$), 일-여가 균형도 부(-)적인 상관관계를 나타냈다($r=-0.32, p<.001$). 일-성장 균형도 부(-)적인 상관관계를 보여 일과 삶의 균형 요인을 포함한 그 하위 요인들 간에서 상관관계가 확인되었다. 분석결과는 표 2와 같다.

3. 일과 삶의 균형이 이직의도에 미치는 영향

<표 1> 연구 대상자 일반적 특성 및 그에 따른 이직의도 차이
(Turnover intention according to the general characteristics)

(n=247)

Variables	Categories	Turnover Intention			
		n(%)	M±SD	t or F	p
Demographic factors					
Age(yr)	<30	56(22.7)	2.83 ± 1.02	2.88*	0.040
	31~39	95(38.5)	2.58 ± 1.01		
	40~49	73(29.6)	2.33 ± 0.90		
	≥50	23(9.3)	2.42 ± 0.90		
Education level	College(2~3 yr)	34(13.8)	2.59 ± 1.03	0.99	0.376
	University(4 yr)	174(70.4)	2.59 ± 0.97		
	More than master degree	39(15.8)	2.34 ± 1.01		
Marital status	Unmarried	88(35.6)	2.75 ± 1.05	2.36*	0.019
	Married	159(64.4)	2.44 ± 0.93		
Children	With	107(43.3)	2.43 ± 0.94	-1.66	0.098
	Without	140(56.7)	2.64 ± 1.01		
Work-related factors					
Job position	Staff nurse	160(64.8)	2.56 ± 0.97	0.64	0.526
	Nurse manager	50(20.2)	2.63 ± 1.04		
	Director of nursing	37(15.0)	2.39 ± 0.95		
Hospital bed number	<100	8(3.2)	2.25 ± 0.84	0.72	0.548
	101~299	23(9.3)	2.40 ± 0.92		
	300~499	98(39.7)	2.63 ± 0.99		
	≥500	118(47.8)	2.53 ± 1.00		
Commute time	<30min	107(43.3)	2.53 ± 1.00	0.79	0.558
	30min~44min	53(21.5)	2.52 ± 1.00		
	45min~59min	44(17.8)	2.39 ± 0.75		
	60min~74min	21(8.5)	2.88 ± 1.03		
	75min~89min	16(6.5)	2.62 ± 1.02		
	≥90min	6(2.4)	2.83 ± 1.65		

*<.05 **<.01 ***<.001

<표 2> 일과 삶의 균형 요인과 이직의도 간의 상관관계
(Correlation for Work-life balance, Turnover intention of participants)

(n=247)

Characteristics	Work-life balance	Work-family balance	Work-leisure balance	Work-grow balance	Turnover intention
	r(P)	r(P)	r(P)	r(P)	r(P)
Work-life balance	-				
Work-family balance	0.54***	-			
Work-leisure balance	0.69***	0.56***	-		
Work-grow balance	0.69***	0.46***	0.70***	-	
Turnover Intention	-0.40***	-0.27***	-0.32***	-0.37***	-

* <.05 ** <.01 *** <.001

<표 3> 일-생활 균형이 이직의도에 미치는 영향
(Effect of Work-Life Balance on Turnover Intention)

(n=247)

Variables	Turnover intention				
	B	SE	β	t	P-value
Age(Ref: <30)					
31~39	-0.08	0.18	-0.08	-0.44	.657
40~49	-0.35	0.23	-0.35	-1.50	.135
≥50	-0.20	0.29	-0.21	-0.70	.482
Marital status (Ref:unmarried)					
Married	-0.40	0.17	-0.40	-2.25	.025
Children (Ref: with children)					
Without children	0.08	0.17	0.09	0.51	.605
Education level (Ref:college;2~3yr)					
University(4yr)	-0.19	0.18	-0.20	-1.07	.283
More than master degree	-0.24	0.24	-0.25	-1.02	.306
Job position (Ref:staff nurse)					
Nurse manager	0.14	0.16	0.14	0.88	.378
Director of nursing	0.01	0.21	0.01	0.02	.978
Hospital bed numbers (Ref:<100)					
101~299	0.03	0.37	0.03	0.08	.931
300~499	0.05	0.34	0.05	0.16	.869
≥500	-0.01	0.34	-0.01	-0.04	.963
Commute time (Ref:<30min)					
30min~44min	0.04	0.15	0.04	0.29	.769
45min~59min	-0.09	0.16	-0.09	-0.58	.558
60min~74min	0.22	0.21	0.23	1.04	.295
75min~89min	-0.01	0.24	-0.18	-0.72	.467
≥90min	0.29	0.38	0.30	0.76	.443
Work-Life Balance	-0.46	0.06	-0.45	-7.15 ***	<.001

F=4.25(p<.001), R²=0.21, adj.R²=0.19

* <.05 ** <.01 *** <.001

일과 삶의 균형 요인이 이직의도에 미치는 영향을 파악 하는데 있어 인구사회학적 특성으로서 연령, 교육수준, 결혼여부 및 자녀유무 요인과 근무 관련 요인으로서 직 위, 병상수 및 출퇴근 거리 변수를 통제하고 다중회귀분석을 실시하였다($F=4.25, p<.001, R^2=.25$). 회귀분석 모형에서 변수들 간의 다중공선성을 진단하기 위해 분산팽창계수(VIF)와 공차(Tolerance)를 확인하였으며, VIF 값은 1.03~1.52 사이로 확인되었고 공차는 0.65~0.97로 파악되어 회귀분석 모형의 적합성을 충족하였다. Durbin Watson 값은 1.98로 잔차의 독립성을 충족하였다. 다중회귀분석결과에서 일과 삶의 균형은 이직의도에

영향을 미치는 요인으로 파악되었다($t=-7.15, p<.001$). 본 회귀모형에서 기혼자는 미혼자에 비해 이직의도가 낮은 결과를 보였으며($t=-2.25, p<.001$), 일과 삶의 균형 요인이($\beta =-0.45$) 결혼유무 ($\beta =-0.40$)보다 이직의도에 더 큰 영향을 미치는 것으로 파악되었고, 본 회귀모형을 통한 설명력은 19%였으며 분석결과는 표 3과 같다.

4. 일과 삶의 균형 하위 요인이 이직의도에 미치는 영향

일과 삶의 균형 요인이 이직의도에 영향을 미치는 요인

<표 4> 일-가족, 일-여가, 일-성장 균형이 이직의도에 미치는 영향
(Effect of Work-Family, Work-Leisure, Work-Career Balance on Turnover Intention)

(n=247)

Variables	Turnover intention				
	B	SE	β	t	P-value
Age(Ref: <30)					
31~39	-0.07	0.18	-0.07	-0.41	.680
40~49	-0.40	0.23	-0.40	-1.69	.092
≥50	-0.27	0.30	-0.27	-0.91	.363
Marital status (Ref:unmarried)					
Married	-0.30	0.18	-1.69	-1.69	.09
Children (Ref: with children)					
Without children	0.00	0.17	0.00	0.01	.995
Education level (Ref:college;2~3yr)					
University(4yr)	-0.20	0.18	-0.20	-1.06	.286
More than master degree	-0.19	0.24	-0.20	-0.79	.427
Job position (Ref:staff nurse)					
Nurse manager	0.10	0.16	0.54	0.60	.545
Director of nursing	0.09	0.22	0.66	0.44	.660
Hospital bed numbers (Ref: <100)					
101~299	-0.01	0.38	-0.01	-0.03	.968
300~499	0.11	0.35	0.11	0.33	.741
≥500	0.01	0.34	0.00	0.01	.995
Commuter time (Ref: <30min)					
30min~44min	-0.01	0.15	-0.07	-0.46	.645
45min~59min	-0.06	0.16	-0.06	-0.40	.686
60min~74min	0.22	0.22	0.22	0.99	.319
75min~89min	-0.15	0.25	-0.15	-0.59	.550
≥90min	0.30	0.39	0.30	0.76	.447
Work-Family balance	-0.18	0.11	-0.13	-1.68	.093
Work-Leisure balance	-0.14	0.11	-0.11	-1.21	.225
Work-Grow balance	-0.33	0.12	-0.24	-2.77 **	.006

F=3.41(p<.001), R²=0.23, adj.R²=0.16

*<.05 **<.01 ***<.001

으로 파악되어(표 3), 일과 삶의 균형 요인을 구성하는 하부 요인이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 통제변인을 고려하고 일과 삶의 균형 요인을 구성하는 하부 요인인 일-가족 균형, 일-여가 균형 및 일-성장 균형 요인을 독립변수로 설정하여 다중회귀분석을 시행하였다. 회귀분석 모형에서 설명변수들 간의 다중공선성을 진단하기 위해 분산팽창계수(VIF)와 공차한계를 확인하였다. VIF값은 1.09~1.59 사이로 나타났으며 공차한계는 0.62~0.96으로 나타나 회귀분석 조건을 만족하였다. Durbin Watson 값은 1.92로 잔차의 독립성을 충족하였다. 본 회귀모형은 유의하였고($F=3.41, p<.001$), 일과 삶의 균형을 구성하는 하위 요인 모두를 독립변수로 고려한 분석결과에서는 일-성장 균형 요인이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 파악되었다($t=-2.77, p=.006$). 일-성장 균형에 대한 만족도가 높아지면 이직의도가 낮아지는 영향을 확인하였다($\beta =-0.24$). 반면에 일-여가 균형 요인과($t=-1.21, p=.22$), 일-가족 균형 요인이 이직의도에 미치는 영향은 나타나지 않았다($t=-1.68, p=.09$). 분석결과는 표 4와 같다.

IV. 고찰 및 결론

본 연구는 서울 소재 병원급 이상 의료기관에서 근무하고 있는 간호사를 대상으로 일과 삶의 균형과 이직의도와 의 관계를 파악하고자 한 것이다. 또한 일과 삶의 균형에 있어 이를 구성하는 개별 요인이 고려될 수 있으며 [34,35], 그에 따라 일과 삶의 균형 척도를 크게 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형으로 범주화가 가능하다는 연구결과를 [25] 토대로 이들 개별 하위 요인이 이직의도에 미치는 영향을 분석하고자 하였다.

일과 삶의 균형에 대한 전반적 만족도가 이직의도와 상관관계를 갖는 것을 확인하였고, 다중회귀분석을 실시한 결과에서 개인의 일과 삶의 균형에 대한 전반적 만족도와 이직의도 사이에 부(-)적인 관계를 확인하였다. 본 연구와 동일한 조사도구를 사용하여 도 지역 소재 종합병원 근무 간호사를 대상으로 실시된 국내 연구에서도 [36] 일과 삶의 균형에 대한 만족도가 낮으면 이직의도와 유의한 부적 상관관계가 있는 것으로 보고하여 동일한 연구결과

를 확인하였다. Allen[37]은 조직에서 직원의 일과 삶의 균형에 대한 지원이 적어질수록 이직의도를 더 많이 경험한다고 하였으며, Houston & Waumsley[38]은 일과 삶 사이의 갈등이 궁극적으로 직원들로 하여금 이직을 결정하게 한다고 하여 본 연구를 통해서 기존 선행연구 결과들과 동일한 맥락의 결과를 확인할 수 있었다.

이와 함께 일과 삶의 균형을 구성하는 하위 요인이 이직의도와 관련 있으며 구성 요인에 따라 다른 것이 확인되었다. 도심지역 병원급 이상 의료기관에서 근무하고 있는 간호사를 대상으로 조사한 본 연구에서 일-가족 균형 요인과 일-여가 균형 요인은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 반면, 일-성장 균형 요인은 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 이는 일과 삶의 균형 요인이 이직의도에 미치는 영향을 고려할 때 하위 구성요인에 따른 개별적인 분석과 접근이 필요함을 의미한다고 하겠다. Son & Jung[16]은 일과 삶의 균형을 일과 삶에 영향을 미치는 일→생활 균형 수준과 삶이 일에 영향을 미치는 생활→일 균형 수준으로 구분하고 간호사와 여성 임근 근로자를 비교하여 분석하였는데 여성 임근 근로자의 이직의도는 생활→일 균형 수준이 높을수록 이직의도가 감소하는 것으로 파악된 반면 간호사는 일→생활 균형 수준이 높을수록 이직의도가 감소하는 것으로 확인하여 일과 삶의 균형에 관계된 영향요인이 조사 대상자 특성에 따라 다르게 나타날 수 있음을 보여주었다. 이는 향후 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 일과 삶의 균형을 고려하고자 할 때 하위 요인을 구분하여 접근할 필요가 있음을 시사한다.

본 연구에서는 도심 지역의 병원급 이상 의료기관에 종사하는 간호사에게서 일-성장 균형이 이직의도와 관련하여 보다 중요한 요인으로 작용할 수 있음을 확인하였다. 이는 일과 삶의 균형을 구성하는 하위 요인을 구분하고 그에 따라 이직의도에 미치는 영향이 다를 수 있다는 점과 함께 조사 대상자 특성에 따라 특정 요인의 영향이 달리 미치는 것으로 이해할 수 있다. Hyman & Summer[24]는 삶의 균형에 있어 일, 가족, 여가, 자기개발 및 학습 등은 중요한 요소로 구성된다고 하였다. 이처럼 기존의 일과 삶의 균형이라는 차원에서의 접근은 이에 영향을 미치는 세부 요인에 대한 고려가 필요하다.

이와 같은 관점에서 분석 결과를 통해 도심 소재 병원 간호사의 이직의도를 줄이기 위해서는 일-성장 균형을

증대시킬 수 있는 측면에서 일과 삶의 균형을 인식하고 조직차원의 지원과 운영이 마련될 필요가 있겠다. 이와 함께 일과 삶의 균형이라는 포괄적 관점에서의 접근을 보다 구체적인 요인으로 나누어 파악하는 것이 조직과 구성원 특성에 부합된 결론을 도출하는데 적합하다고 할 것이다.

이는 연령, 결혼 여부, 자녀 유무 및 근무여건 등의 요인과 관련해 개인의 관심 영역에 따라 일과 삶의 균형에 대한 시각과 인식이 달라질 수 있음에 기인한다. 본 연구에서는 일-성장 균형 요인이 도심 지역 병원급 이상 의료기관에 종사중인 간호사들에게 보다 영향을 미치는 요인인 것으로 확인했으나 지역, 의료기관 규모 특성 등에 따라서는 어떠한 요인이 보다 영향력을 갖는지 살펴볼 필요가 있겠다. 근로자의 직무만족과 이직의도에 영향을 미치는 유의한 요인으로서 임금수준, 승진기회, 근무환경, 근로시간 등이 기존의 많은 연구들을 통해서 이직의도와 관련성을 갖는 요인으로 파악되어 있는 만큼 구성원 별 특성에 따른 제도·정책 지원이 가능할 것으로 판단된다.

이러한 측면에서 본 연구는 일과 삶의 균형을 구성하는 하위 요인에 따라 이직의도에 미치는 영향이 달라질 수 있음을 보여주었으나, 연구대상이 갖는 특성에 따른 파악에는 미치지 못하였다. 또한, 병원급 이상 규모의 의료기관을 대상으로 하여 의원 등 작은 규모의 의료기관 재직 간호사에 대한 적용에는 제한을 갖는다. 이와 함께 연구대상 병원이 병원급 이상 재직 간호사를 대표하는데 한계를 가지며, 혼란변수의 제한으로 분석결과의 해석에도 주의가 필요하다. 단면조사연구의 한계로 인과관계를 설명하기에도 부족함이 있을 수 있겠다.

그럼에도 불구하고, 본 연구에서는 일과 삶의 균형을 보다 세분화하여 요인별 영향을 파악해내고자 함으로서 기존 연구들에서 접근하지 못했던 유의미한 결과를 도출해 내었다. 이를 통해 향후 일과 삶의 균형을 구성하는 세부 요인을 중심으로 다각적인 연구가 연속될 필요가 있겠다. 이는 간호사의 개인별 다양한 요구를 파악하고 이에 기초하여 맞춤형 제도정책을 수립함으로써 의료기관의 탄력적인 인사정책을 운영하게 하고 효과적인 간호인력 관리를 도모하며 의료서비스 질 향상과 성과제고를 유인할 수 있을 것으로 판단된다.

Reference

- [1] Lee TW, Kang KH, Ko YK, Cho SH, Kim EY. Issues and Challenges of Nurse Workforce Policy: A Critical Review and Implication, *J Korean Acad Nurs Adm*, 2014;20(1):106-116.
- [2] Korea Health Industry Development Institute. National health survey 2017:1-602.
- [3] Korea Nurses Association. Nursing Statistics Yearbook 2020.
- [4] Hospital Nurses Association. A survey on the placement of hospital nursing workforce 2019.
- [5] Kovner CT, Brewer CS, Fairchild S, Poornima S, Kim H, Djukic M. Newly licensed RNs' characteristics, work attitudes, and intentions to work. *Am J Nurs*, 2007;107(9):58-70.
- [6] Fishbein M, Ajzen I. *Belief, Attitude, Intention, Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Massachusetts: Addison-Wesley Pub. Co. Reading, 1975.
- [7] Kovner CT, Brewer CS, Greene W, Fairchild S. (2009). Understanding new registered nurses' intent to stay at their jobs. *Nursing Economics*, 2009;27(2):81-98.
- [8] Lavoie-Tremblay M, Wright D, Desforges N, Gélinas C, Marchionni C, Drevniok U. Creating a healthy workplace for new-generation nurses. *Journal of Nursing Scholarship*. 2008;40(3):290-7.
- [9] Kwon HJ, Suk BH, Chee SJ, Ahn YM, Kim YJ, Park SA, et al. The Relationships between the Types of Nursing Organizational Culture, Nurses' Satisfaction with Life, and Job Satisfaction. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2011;14(1):57-69.
- [10] Lee JH, Jin SJ, Joo HJ. Impact of the Organizational Commitment and Organizational Culture of Nursing and Turnover Intention on the Job Satisfaction of Public Hospital Nurses. *Health and Medical Sociology*. 2011;30(1):205-230.
- [11] Jang IS, Park SM. A Comparative Study on

- Nurses' Organizational Culture and Job Satisfaction according to the Hospital Size Differences. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2011;20(1):1-13.
- [12] Ha NS, Choi J. An Analysis of Nursing Competency affecting on Job Satisfaction and Nursing Performance among Clinical Nurses. *Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(3):286-294.
- [13] Han G, Marc J. The mediating role of job satisfaction between leader-member exchange and turnover intentions. *Journal of Nursing Management*. 2011;19(1):41-49.
- [14] Kalisch BJ, Lee H, Rochman M. Nursing staff teamwork and job satisfaction. *Journal of Nursing Management*. 2010;18(8):938-947.
- [15] Li J, Lambert VA. Job satisfaction among intensive care nurses from the people's republic of China. *International Nursing Review*. 2008;55(1):34-39.
- [16] Son DM, Jung YI. The Effect of Work-Life Balance on Job Satisfaction and Turnover Intention of Hospital Nurses: Compared to Female Wage Workers. *Stress*. 2019;27(3):268-276.
- [17] Lee EH, Cho KS, Son HM, Yi YJ, Yoo CS. Frequency and Severity of the Nurses' Role Conflict in the Hospital Nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2013;19(1):81-95.
- [18] Yamaguchi Y, Inoue T, Harada H, Oike M. (2016). Job control, work-family balance and nurses' intention to leave their profession and organization: A comparative cross-sectional survey. *Int J Nurs Stud*. 2016;Dec(64):52-62.
- [19] Kim JH, Tak YR. Nurses' work-life balance and parenting experience. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2019;28(1):53-63.
- [20] Jung MS, Kim HL, Lee YJ. Factors Influencing Work-life Balance in Korean Registered Nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2017;26(2): 114-123.
- [21] Kim YN, Jang IS. Moderating and Mediating Effects of Social Support in the Relationship between Work-family Conflict, Job Satisfaction and Turnover Intention among Married Women Nurses. *Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(5):525-534.
- [22] Son DM, Ham OK. The Relationship between Work-life Conflict and Turnover Intention among Hospital Nurses based on Shift Work. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2018;27(4):191-202.
- [23] Han KS, Park YH, Kim SR. The Influence of Stress-related Personality Traits, Hardiness, and Burnout on Job Satisfaction in Nurse. *Stress*. 2011;19(1):79-88.
- [24] Hyman J, Summers J. Lacking balance Work-life employment practices in the modern economy. *Personnel Review*. 2004;33(4):418-429.
- [25] Kim CW, Park CY. A Study on the Development of a 'Work-Life Balance' Scale. *Journal of Leisure Studies*. 2008;5(3):53-69.
- [26] Byeon YS, Lim NY, Kang KS, Sung MS, Won JS, Ko IS, et al. Clinical Nursing Competency for New Graduate Nurses: A Grounded Theory Approach. *Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2003;10(1):47-56.
- [27] Mobley WH, Horner SO, Hollingsworth, AT. An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied psychology*. 1978; 63(4):408.
- [28] O'Brien-Pallas L, Murphy GT, Shamian J, Li W, Hayes LJ. (2010). Impact and Determinants of Nurse Turnover: a Pan-Canadian study. *Journal of Nursing Management*. 2010;18(8):1073-1086.
- [29] Kim CH, Yang SS, Kim YJ, Son YJ, You MA, Song JE. A Structural Equation Model of Nurses' Turnover Intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(4):550-562.
- [30] Kang SJ, Kim SY. The Relationship Among Nurses' Parenting Stress and Turnover

- Intention, Kang SJ, Kim SY *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2011;17(4): 508-515.
- [31] Lee SY, Oh EJ, Sung KM. The Experiences of Turnover Intention in Early Stage Nurses. *Journal of East-West Nursing Research*, 2013; 19(2):168-176.
- [32] Im, MS, Lee YE. Factors Affecting Turnover Intention in Pediatric Nurses. *Child Health Nursing Research*, 2016;22(1):37-44.
- [33] Lee YM, Jang WY, Kim, YH. Correlations between Carrier Barrier Factors and Nurses' Turnover Intention. *Global Health & Nursing*, 2013;3(1):34-44.
- [34] Kanter RM. Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American sociological review*, 1968;499-517.
- [35] Wilson S, Butler M, James K, Partington D, Singh V, Vinnicombe S. The fallacy of integration: work and non-work in professional services. *Women in Management Review*, 2004;19(4):186-195.
- [36] Kwak YB, Kim SH. Relationships among Nursing Practice Environment and Turnover Intention of Hospital Nurses: The Mediating Effect of The Work-Life Balance. *Journal of Digital Convergence*, 2021;19(3):263-72.
- [37] Allen TD. Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behaviour*, 2001;58(3):414-435.
- [38] Houston DM, Waumsley JA. *Attitudes to Work and Family Life*, JRF Policy Press, Bristol, 2003.