

유휴간호사 재취업 의향에 영향을 미치는 요인

황나미¹ · 장인순² · 박은준³

¹한국보건사회연구원 · ²한국성서대학교 간호학과 · ³건국대학교 간호학과

접수 2016년 4월 16일, 수정 2015년 5월 13일, 게재확정 2016년 5월 17일

요약

본 연구는 유휴간호사의 재취업 의향에 영향을 미치는 요인을 규명하고자 실시하였다. 2013년 대한간호협회와 한국보건사회연구원에서 실시한 '병원간호사 이직(사직)에 대한 조사' 연구를 위한 설문조사 자료 중 최종 381명의 자료를 활용한 이차자료 분석 연구이다. 재취업 의향이 있는 경우는 70.9%로 나타났고, 이들 중 선호하는 근무형태로는 시간선택제 47.8%, 낮번전담제 43.3%, 3교대제 6.3% 이었다. 대상자의 사직의 주된 이유는 '노동 강도가 높아서' (18.8%), '밤근무가 힘들어서' (16.7%), '임금 수준이 낮아서' (15.9%), '출산 및 육아 보육' (15.9%), '직장내 인간관계의 어려움' (11.1%)이었다. 재취업 의향에 유의한 영향을 미치는 요인은 기혼, 최종 근무직장이 종합병원 또는 요양병원인 경우, 선호하는 근무형태가 3교대제인 경우가 각 기준집단에 비해 높은 것으로 나타났다. 또한 '간호직무 자체에 대한 불만족'의 사직이유인 경우로 나타났다. 이에 재취업을 활성화하기 위해 다양한 형태의 근무방식 적용과 노동강도를 고려한 인력 배치와 간호전문직 사명감을 높일 수 있는 교육 프로그램을 제안한다.

주요용어: 간호사, 교육프로그램, 의향, 취업.

1. 서론

1.1. 연구의 필요성

우리나라는 민간주도의 의료시장에 따른 경쟁구도로 인해 대부분의 의료기관들은 고가의 의료장비를 구입하고, 지속적인 리모델닝으로 고급화, 차별화, 대형화를 추구하며 병원 이미지를 제고하기 위해 투자하고 있다. 이러한 하드웨어 측면에서의 개선도 중요하지만 의료서비스는 노동집약적이며, 인간을 대상으로 한 전문적인 서비스 제공이 중요하기 때문에, 의료인력 특히 병원 내 환자를 직접 간호하는 간호 활동에 대한 투자는 질적인 의료를 확보하는데 경쟁력 있는 접근전략이다 (Kim, 2012; Oh, 2010).

최근 인구의 고령화와 국민소득 증가 등에 따른 간호서비스 수요 증가와 함께 다양한 분야에서 간호사의 역할 확대 등을 예측하며 간호사 인력 양성 및 배출에 주력하고 있다. 즉, 정부는 간호학과 입학정원을 늘리는 방안으로 해결을 시도하였다. 그러나 2013년 현재 우리나라 면허등록 간호사 수는 323,779명 (2014년 기준)이지만 17만 명인 47%만이 활동하고 있어, 여전히 인구 1,000명당 활동 간호사수는 4.7명 (간호보조인력 포함)으로 OECD 국가 전체 평균인 9.1명에 비해 부족한 수준이다 (Korean Nurses Association, 2014). 2014년 기준, 전국 간호교육기관수는 201개로 연간 간호사가

¹ (30147) 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 사회정책동, 한국보건사회연구원, 선임연구위원.

² 교신저자:(01757) 서울시 노원구 동일로 214길 32, 한국성서대학교 간호학과, 부교수.

E-mail: agape90@bible.ac.kr

³ (05029) 서울시 광진구 능동로 120, 건국대학교 간호학과, 부교수.

17,000명 이상 배출되고 있지만 병원간호사회의 ‘2013 병원간호인력 배치현황 실태조사’ 결과에 의하면 이직률이 16.9%로 나타나 여전히 간호사 수급에 어려움이 있다 (Korean Hospital Nurses Association, 2013). 특히 임금과 근로조건이 좋은 수도권이나 대도시 지역으로 집중되기 때문에 중소도시 및 군 지역에서는 간호사 부족현상이 심화되고 있다 (Cho 등, 2012). 간호사는 고학력 직업군이어서, 시장 논리에 의한 공급 확대만으로는 부족 현상을 해결하기 어려울 뿐 아니라 국가적으로도 사회적, 경제적 손실이 크다는 점을 간과해서는 안 될 것이다. 이렇듯 간호대학 입학정원의 확대를 통해서 지속적으로 간호사 공급을 늘려왔음에도 불구하고 간호사 수급적정화 문제가 해소되지 않자 2008년부터 유휴간호사를 활용하는 방안을 적극적으로 추진하게 되었다 (Park 등, 2013). 대한간호협회는 정부의 재정적 지원에 의해 유휴간호사의 경력 유지를 위한 재취업 교육과 지원서비스를 제공하였으며, 재취업 교육을 통해 취업한 간호사는 교육 참여자의 60% 수준이다. 이들이 재취업한 기관은 요양병원 51.4%, 100병상 이상 종합병원 19.6%, 병의원 11.4% 순으로 나타났다 (Lee와 Hwang, 2015).

간호사 부족현상에 대한 원인으로서는 인건비 절감을 위해 의료법에 명시된 간호사 법정인력기준을 위반하는 현실과 간호사에 대한 적절한 보상체계 미비, 중소병원과 대형병원의 임금차이, 24시간 환자의 건강을 위해 양질의 간호를 제공해야 하는 강도 높은 업무를 요구하는 교대근무, 야간 및 주말근무 형태 등을 주로 언급한다 (Kim 등, 2010; Korean Nurses Association, 2014; Park 등, 2013). 선행연구에서도 근무형태 때문에 사직을 생각해 본 적이 있는 경우가 70.8%이었으며, 사직 이유로 불규칙한 생활이 40.6%, 밤근무로 인한 부담이 35.5%, 공휴일 등 원하는 날에 쉴 수 없기 때문이 19.0%로 나타났으며 (Kim과 Yang, 2007), 교대근무자는 비교대근무 간호사에 비해 수면의 질이 낮고 피로감과 우울감이 높았으며 건강증진행위는 낮게 나타났다 (Son과 Park, 2011). 국내 의료기관에서는 대부분 낮근무, 저녁근무, 밤근무를 포함한 3교대로 운영하고 있는 실정이다. 그 외 3교대를 개선하기 위한 근무형태로 밤번전담제, 낮근무나 저녁근무를 고정으로 하는 고정근무제, 오전 또는 오후 등 단시간 근무제, 시간선택 근무제, 12시간 근무제, 주말 전담제 등이 논의되었고 일부 의료기관에서 시행하고 있다 (Korean Hospital Nurses Association, 2013).

2006년과 2013년의 미취업간호사를 대상으로 한 이직의 주된 사유를 비교 분석한 결과, 여전히 다수가 임신과 양육을 지적하였으나 그 비중은 상대적으로 감소한 반면, 3교대의 어려움과 과중한 간호업무, 낮은 임금 등 간호직 관련 내용 등은 크게 증가하였다 (Lee와 Hwang, 2015). Lee 등 (2012)은 밤번전담 간호사와 3교대근무 간호사간의 간호업무 수행정도는 유의한 차이는 없으나, 직무만족도는 밤번전담 간호사가 유의하게 높게 나타나 밤번전담제의 실효성을 보고하기도 하였다. 미국은 대부분의 병원에서 12시간 고정근무제를 운영하고 있으며, 일본의 경우 2007년부터 국가정책사업으로 단시간 정규직제(1일 6시간)를 도입한 결과 이직률이 감소되고, 초과근무시간 감소 및 직무몰입도 증대 등 긍정적인 효과를 보고하고 있다 (Lee, 2009).

Park 등 (2013)은 병동에서 근무하는 간호사들이 원하는 근무형태로, 밤번전담제 도입에 대한 찬성이 57.0%, 지원 의향은 17.2%이었으며, 단시간 근무제 도입의 경우에는 찬성이 63.9%, 지원 의향은 44.6%로 나타나 단시간 근무제 도입이 밤번전담제 도입보다 찬성 의견이 많으며 지원 의향도 높은 것으로 보고하였다.

2014년 간호·간병 통합서비스 제도의 도입으로 간호사 인력확보가 그 어느 때 보다도 중요한 국가 정책 현안으로 현재 유휴간호사의 재취업을 위해 다양한 교육프로그램을 운영하며 그들이 다시 임상현장으로 복귀할 수 있도록 지원하고 있다. 그렇지만 이상과 같은 다양한 인식에 따라 우선 유휴간호사의 재취업 의도에 영향을 주는 요인을 파악하여 성과를 제고시킬 수 있는 재취업 프로그램 적용 대상자를 규명하고 재취업을 위한 선행조건 등이 개발되어야 할 필요가 있다. 24시간 근무하여야 되는 간호사의 근무환경 특성상 이직에 부정적인 영향을 미치는 요인을 최소화하여, 일하는 여성으로 일과 삶의 조화를 가능하게 조율해 줄 수 있는 근무형태에 대한 이해는 유휴간호사의 재취업 의향을 높일 수 있는 방안이

될 것이다.

1.2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 이차자료 분석법을 통해 유희간호사의 일반적 특성, 선호하는 근무형태, 사직이유, 재취업 의향을 조사하여 이들 간의 관련성을 파악하고, 재취업 의향에 영향을 미치는 요인을 규명하는 것이다. 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 유희간호사의 일반적 특성, 선호하는 근무형태 및 사직 이유의 우선순위를 파악한다.

둘째, 대상자의 일반적 특성 및 선호하는 근무형태에 따른 재취업 의향여부와 유의성을 분석한다.

셋째, 대상자의 사직 이유에 따른 재취업 의향여부와 유의성을 분석한다.

넷째, 대상자의 재취업 의향에 영향을 주는 요인을 도출한다.

2. 연구 방법

2.1. 연구설계

본 연구는 한국보건사회연구원에서 2014년 6월 실시한 병원간호사 이직에 대한 조사 자료를 활용한 이차 분석 연구로, 유희간호사의 재취업 의향에 영향을 미치는 요인에 대한 서술적 연구이다.

2.2. 연구대상

연구대상자인 유희간호사는 간호사 면허증을 소지하고 있지만 현재 간호사로 활동하지 않는 자이다. 연구대상자 확보방법은 대한간호협회의 협조를 통해 협회에 등록된 간호사 중 유희간호사를 대상으로 2014년 6월 2일부터 7월 2일까지 1개월간 이메일 설문조사를 실시하였다. 자료수집 결과, 총 387명이 본 조사에 응답하였다. 응답대상자 중 본 조사의 재취업 여부 문항에 6명이 무응답하여 이를 제외한 381명의 자료가 최종적으로 분석에 활용되었다. 표본 크기는 로지스틱 회귀분석시 400개 이상으로 적정 표본수를 제시하고 있었기에 (Redmond와 Keenan, 2002) 비교적 적절한 표본수에 근접한 것으로 볼 수 있었다. 본 연구는 K대학교 기관생명윤리위원회에서 심의면제 확인을 받았다 (IRB No.201410-SB-015-01).

2.3. 분석항목

연구 목적에 따라 일차 자료 중 성별, 연령, 결혼상태, 자녀수, 학력의 일반적 특성을 분석하였다. 최종 근무직장은 상급종합병원, 종합병원, 병원, 기타 (요양병원과 의원이나 학교, 연구기관, 보건소 등)로 구분하였다. 최종 직장에서 사직한 후 현재까지 미취업한 경력단절 기간의 단위는 개월로 파악하였다. 선호하는 근무형태는 낮번전담제, 시간선택제, 3교대제, 야간전담제, 휴일전담제로 구분하였고, 재취업 의향은 '예', '아니오' 여부로 조사하였다. 사직이유는 기존 문헌고찰 (Kim과 Yang, 2007; Lee, Cho 등, 2014; Lee와 Hwang, 2015; Park 등, 2013) 및 간호사 면담 등을 통해 16개 요인을 도출하여 구체화하였다. 사직 이유가 복합적이어서 각각의 사직 이유별로 본인의 사직 이유에 해당되는 정도를 리커트 (Likert) 5점 척도로 측정하여 1점을 '전혀 그렇지 않다'에서 5점은 '매우 그렇다'로 개발하였으며, 또한 가장 주된 사직 이유를 선택하도록 하여 최우선 이직 사유 자료로 활용, 분석하였다.

2.4. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 통계분석 소프트웨어 IBM SPSS Statistics 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 선호하는 근무형태, 사직이유 순위는 기술통계를 실시하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성, 선호하는 근무형태에 따른 재취업 의향의 차이는 교차분석을 실시하였다.
- 3) 대상자의 사직이유에 따른 재취업 의향 여부의 차이는 *t*-test를 실시하였다.
- 4) 대상자의 재취업 의향에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위하여 로지스틱 회귀분석 (logistic regression model)을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1. 대상자의 일반적 특성, 재취업 의향 여부 및 선호하는 근무형태

본 연구 대상자의 94.8% (367명)는 여성이었고, 25-29세가 34.3% (125명)로 가장 많았으며, 기혼자가 50.5% (192명), 기혼자의 자녀수는 2명인 경우가 40.1% (77명), 1명인 경우 27.6% (53명)이었다. 최종 근무 기관은 상급종합병원이 33.9% (129명), 종합병원 31.6% (120명), 병원 14.2% (54명)로 나타났다. 최종 직장에서 사직한 후 2014년 6월 설문조사 당시까지 미취업 기간은 6개월-1년 미만이 46.5% (155명), 1-2년 미만이 24.3% (81명), 4년 이상이 15.6% (52명) 순으로 나타났다. 재취업 의향이 있는 경우는 70.9% (270명)였고, 선호하는 근무형태로는 낮번전담제 50.2% (167명), 시간선택제 41.7% (139명), 3교대제 5.4% (18명) 등의 순이었다 (Table 3.1).

3.2. 대상자의 일반적 특성 및 선호하는 근무형태에 따른 재취업 의향 여부와의 유의성

본 연구대상자 381명 중 재취업 의향이 있다고 응답한 대상자는 70.9%이었다. 대상자의 재취업 의향은 결혼상태 ($\chi^2=18.821$, $p < .001$), 최종 근무직장 ($\chi^2=20.223$, $p < .001$), 선호하는 근무형태 ($\chi^2=27.138$, $p < .001$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 즉, 기혼인 경우, 최종 근무 직장이 종합병원, 요양병원인 경우, 선호하는 근무형태가 시간선택제, 3교대제인 경우 재취업 의향이 높았다 (Table 3.1).

Table 3.1 Intent of re-employment by general characteristics (N=381)

Characteristics	Categories	n (%)	Intent of re-employment		χ^2 (p)
			Yes n (%)	No n (%)	
Total			270 (70.9)	111 (29.1)	
Gender	Male	20 (5.2)	15 (5.6)	5 (4.5)	.175
	Female	361 (94.8)	255 (94.4)	106 (95.5)	(.804)
Age	22-24	41 (11.3)	25 (9.8)	16 (25.0)	9.995
	25~29	125 (34.3)	79 (31.2)	46 (71.9)	(.075)
	30~34	92 (25.3)	72 (28.3)	20 (31.3)	
	35~39	43 (11.8)	29 (11.4)	14 (21.9)	
	40~44	38 (10.4)	28 (11.0)	10 (15.6)	
	45<	25 (6.9)	21 (8.3)	4 (6.3)	
Marital status	Single	188 (49.5)	114 (42.7)	74 (67.3)	18.821
	Married	192 (50.5)	153 (57.3)	36 (32.7)	(<.001)
Number of children (Married=192)	0	47 (24.5)	34 (22.7)	8 (23.5)	2.602
	1	53 (27.6)	44 (29.3)	8 (23.5)	(.457)
	2	77 (40.1)	58 (38.7)	17 (50.0)	
	3<	15 (7.8)	14 (9.3)	1 (3.0)	
Last workplace as a RN	Advancedgeneral hospital	129 (33.9)	75 (27.9)	54 (48.6)	20.223
	General hospital	120 (31.6)	90 (33.5)	30 (27.0)	(<.001)
	Hospital	54 (14.2)	40 (14.9)	14 (12.6)	
	Long-term care hospital	33 (8.7)	31 (11.5)	2 (1.8)	
	Others ¹⁾	44 (11.6)	33 (12.2)	11 (9.9)	
Unemployment duration (Months) (n=333)	< 6	17 (5.1)	15 (6.2)	2 (2.2)	6.199
	6~11	155 (46.5)	110 (45.3)	45 (50.0)	(.287)
	12~23	81 (24.3)	63 (25.9)	18 (20.0)	
	24~35	17 (5.1)	13 (5.3)	4 (4.4)	
	36~47	11 (3.3)	9 (3.7)	2 (2.2)	
Preferred working pattern	48 ≤	52 (15.6)	33 (13.6)	19 (21.1)	
	Flexible working time	139 (41.7)	128 (47.8)	11 (16.9)	27.138
	Fixed day shifts	167 (50.2)	116 (43.3)	51 (78.5)	(<.001)
	Fixed weekend/holiday shifts	5 (1.5)	4 (1.5)	1 (1.5)	
	8-hr shifts	18 (5.4)	17 (6.3)	1 (1.5)	
Fixed night shifts	4 (1.2)	3 (1.1)	1 (1.5)		

No respondents are excluded, ¹⁾ Clinics, schools, research centers, public health centers *et al.*

3.3. 대상자의 사직의 주된 이유

본 연구 대상자가 사직한 최우선 사유를 살펴보면, ‘노동 강도가 높아서’ (18.8%)가 가장 많았고, 그 다음은 ‘밤근무가 힘들어서’ (16.7%), ‘임금 수준이 낮아서’(15.9%), ‘출산 및 육아 보육’ (15.9%), ‘직장내 인간관계의 어려움’ (11.1%) 등의 순으로 나타났다 (Table 3.2).

Table 3.2 Main reasons for resigning from nursing job (N=381)

Rank	Resignation reasons	n (%)
1	High work intensity	71 (18.8)
2	Difficulties of night shifts'activities	63 (16.7)
3	Low payment	60 (15.9)
3	Pregnancy or parenting	60 (15.9)
5	Difficult interpersonal relationship in workplace	42 (11.1)
6	Dissatisfaction with nursing job itself	14 (3.7)
7	Preparation of exams for a job outside of the hospital	12 (3.2)
8	Few promotion or self-development opportunities	10 (2.6)
8	Getting a job in other hospitals	10 (2.6)
8	Personal health problems occurred in workplace	10 (2.6)
11	Marriage	7 (1.9)
12	Entering graduate school or studying abroad	8 (2.1)
13	Hating working on holiday	5 (1.3)
14	No child care facilities in workplace	3 (0.8)
15	Movement to other cities	2 (0.5)
16	Low organizational reputation	1 (0.3)
	Total	378 (100.0)

No respondents are excluded

3.4. 유희간호사의 사직 이유에 따른 재취업 의향 여부와의 유의성

대상자의 사직이유에 따른 재취업 의향여부와의 유의성을 분석한 결과는 다음과 같다. 재취업을 원하지 않는 경우에 사직이유가 높게 나타난 문항은 ‘노동 강도가 높아서’ ($p < .001$), ‘밤근무가 힘들어서’ ($p = .014$), ‘간호직무 자체에 대한 불만’ ($p < .001$), ‘직종변경을 위한 시험준비’ ($p < .001$), ‘승진이나 발전기회가 없어서’ ($p < .001$), ‘간호업무로 인한 건강문제로’ ($p = .002$) 이었다 (Table 3.3, Figure 3.1).

Table 3.3 A comparison of resignation reasons by the intent of re-employment

Resignation reasons	Intent of re-employment		t	p
	Yes (N=270)	No (N=111)		
	M±SD	M±SD		
High work intensity	4.14±1.14	4.52±0.72	-3.913	<.001
Difficulties of night shifts	4.18±1.22	4.48±1.01	-2.467	.014
Low payment	3.66±1.24	3.59±1.29	0.483	.630
Pregnancy or parenting	3.15±1.73	2.97±1.62	0.942	.347
Difficult interpersonal relationship in workplace	3.28±1.47	3.52±1.38	-1.524	.129
Dissatisfaction with nursing job itself	2.65±1.34	3.76±1.26	-7.639	<.001
Preparation of exams for a job outside of the hospital	2.61±1.33	3.17±1.37	-3.652	<.001
Few promotion or self-development opportunities	3.30±1.38	3.82±1.26	-3.579	<.001
Getting a job in other hospitals	2.91±1.39	2.61±1.45	1.916	.056
Personal health problems occurred in workplace	3.30±1.41	3.74±1.17	-3.111	.002
Marriage	2.50±1.56	2.35±1.40	0.917	.360
Entering graduate school or studying abroad	2.37±1.38	2.55±1.42	-1.112	.267
Hating working on holiday	3.46±1.42	3.70±1.40	-1.527	.128
No child care facilities in workplace	3.06±1.59	3.02±1.54	0.211	.833
Movement to other cities	2.07±1.28	1.87±1.14	1.397	.163
Low organizational reputation	2.14±1.10	2.19±1.13	-0.446	.656

No respondents are excluded

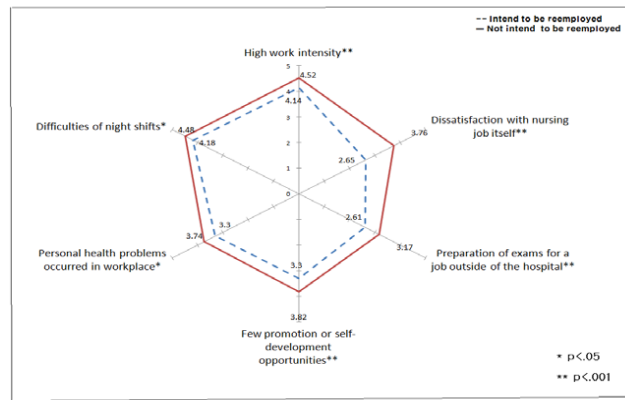


Figure 3.1 Significant factors (among resignation reasons) influencing the intent of reemployment

3.5. 유휴간호사의 재취업 의향에 영향을 미치는 요인

교차분석을 통해 유의한 차이를 나타낸 변수인, 결혼상태, 최종 근무직장, 선호하는 근무형태의 변수와 사직이유에 따른 재취업 의향 차이에서 통계적으로 유의한 차이를 나타내었던 문항들을 독립변수로 하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 재취업 의향에 유의한 영향을 미치는 요인은 결혼상태, 최종 근무직장, 선호하는 근무형태와 ‘간호직무 자체에 대한 불만족’의 사직이유이었다. 자세히 살펴보면, 재취업 의향이 기혼인 경우에는 미혼의 1.99배 (95% CI: 1.00~3.93), 최종 근무직장이 종합병원인 경우 상급종합병원에 비해 2.78배 (95% CI: 1.26~6.14), 요양병원인 경우 상급종합병원에 비해 6.19배 (95% CI: 1.21~31.74) 높았다. 선호하는 근무형태가 3교대제인 경우 재취업 의향은 시간선택제에 비해 5.56배 (OR=0.18, 95% CI: 0.08~0.39) 높았고, 사직이유가 ‘간호직무 자체에 대한 불만족’인 경우는 재취업 의향이 1.61배 (OR=0.62, 95% CI: 0.47~0.82) 낮은 것으로 나타났다 (Table 3.4).

Table 3.4 Factors related to the intent of reemployment of inactive RNs

Characteristics	Categories	β	p	OR	95% CI
Marital status(ref:Single)	Married	0.69	.049	1.99	1.00-3.93
Last workplace as a RN (ref:Advanced general hospital)	General hospital	1.02	.011	2.78	1.26~6.14
	Hospital	0.77	.151	2.15	0.76~6.12
	Long-term carehospital	1.82	.029	6.19	1.21~31.74
	Others	0.69	.227	1.99	0.65~6.08
Preferred working pattern (ref:8-hr shifts)	Flexible workingtime	-1.72	<.001	0.18	0.08~0.39
	Fixed day shifts	0.42	.710	1.52	0.17~13.96
<Main Reasons for Resigning>					
	Preparation of exams for a job outside of the hospital	-0.08	.558	0.93	0.72~1.19
	Personal health problems occurred in workplace	-0.22	.106	0.81	0.62~1.05
	High work intensity	-0.06	.795	0.95	0.62~1.44
	Difficulties of night shifts	0.00	.998	1.00	0.70~1.43
	Dissatisfaction with nursing job itself	-0.48	.001	0.62	0.47~0.82
	Few promotion or self-development opportunities	-0.01	.931	0.99	0.75~1.30

4. 논의

간호직의 근무형태는 매우 중요한 사직이유가 된다 (Kim과 Yang, 2007; Lee, Cho 등, 2014). 본 연구에서 전체 대상자가 선호하는 근무형태는 낮번전담제 50.2%, 시간선택제 41.7%, 3교대제 5.4% 등

의 순이었다. 그러나 재취업 의향이 있다고 응답한 70.9%를 대상으로 선호하는 근무형태를 살펴보면, 이들 중 가장 선호하는 근무형태는 시간선택제 (47.8%)이었는데, 선행연구에서도 탄력적인 일일 근무 시간제 도입에 대하여 67.3%가 찬성한 것 (Kim과 Yang, 2007)과 단시간 근무제 도입에 대한 찬성이 63.9%, 지원의향은 44.6%로 (Park 등, 2013) 나타났다. 그 다음은 낮번전담제 (43.3%)이었는데, 이는 재취업 의향과 상관없이 전체 대상자에서 가장 많이 선호하는 근무형태이기도 하였으나, 실제로 재취업 의향은 167명 중 69.5% (116명)로 가장 낮게 나타났다. 이는 낮번전담제는 선호하는 근무형태이나 이런 유형의 근무기관이 많지 않은 실정으로 나타난 결과로 사료된다. 실제로 3교대제를 선택한 경우는 18명 중 재취업 의향이 94.4%(17명)로 가장 높게 나타났으며, 회귀분석에서도 선호하는 근무형태가 3교대제인 경우의 재취업 의향은 시간선택제에 비해 5.56배 (OR=0.18, 95% CI: 0.08-0.39)로 높게 나타났다. 이는 3교대제는 병원간호사의 일반화된 근무형태로 현실적으로 재취업 가능성도 높을 수 있으며, 간호사 스스로도 바람직한 근무형태로 3교대 86.7%, 2교대 4.4%로 인식하고 있는 것과 비슷한 결과로 사료된다 (Korean Hospital Nurses Association, 2006).

재취업 의향이 있는 대상자들은 기혼자가 81.0%로 높게 나타났고, 회귀분석에서는 미혼자보다 재취업 의향이 1.99배 높았으며, 연령에서는 통계적으로 유의한 차이는 없었지만 45세 이상이 84.0%로 가장 높았고, 그 다음은 30~34세 78.3%, 40~44세 73.7%로 나타났다. 이는 Lee와 Hwang (2015)의 연구결과와 일치하는 것으로 40세 이상의 중년층 간호사가 결혼, 임신 및 출산, 자녀양육 등의 역할부담이 완화되어 시간적 여유가 확보됨에 따라 재취업에 도전하고자 하는 것으로 사료된다. 간호사는 대다수가 여성인데, 3교대 근무, 야간근무 등 간호직의 근무 패턴이 일과 가정을 양립하기에 어려움을 주기에 결혼, 임신 및 출산, 자녀양육 등 여성의 정상적인 사건들이 사직의 요인이 될 수 있음을 볼 수 있다. Lee, Cho 등 (2014)도 교대근무가 간호직의 최대 문제점으로 확인되었다고 하며, 다른 직업과 다른 생활주기를 갖게 되어 육아시간 활용이나 자기계발 시간의 활용 등이 재직의도를 낮춘다고 보고하였다. Lee와 Hwang (2015)도 경력단절 간호사의 조기 퇴직사유는 임신 및 출산 보다는 자녀양육 조력자가 없는 상황에서 발생하는 양육 스트레스인 것으로 설명하며 이를 위해 다양한 자녀양육 휴가 제도, 양육비 지원, 육아휴직 제도를 자유롭게 활용할 수 있는 사회 분위기 조성 및 육아휴직 기간을 자녀의 학령기로 확대하는 등 개인적, 가족적 상황에 맞게 신축적으로 활용할 수 있도록 개선을 제안하였다. 이렇듯 병원간호사의 경력에 따라 사직의도를 확인하는 것은 신규 및 경력간호사들의 인적자원 유지 및 확보 측면에서 중요한 접근이 될 것이다.

본 연구에서 사직이유로 ‘노동 강도가 높아서’가 가장 많았고, 그 다음은 ‘밤근무가 힘들어서’, ‘임금 수준이 낮아서’, ‘출산 및 육아 보육’, ‘직장 내 인간관계의 어려움’등의 순으로 나타났다. 재취업을 원하지 않는 경우에 통계적으로 유의한 차이를 나타내며 사직이유에서 높게 나타난 문항은 ‘노동 강도가 높아서’, ‘밤근무가 힘들어서’, ‘간호직무 자체에 대한 불만’ 등이었다. 유희간호사 재취업 지원사업 성과 분석 보고에서도 40대 이상의 경우 요양병원 취업이 높은 비율 (51.4%)을 차지하였는데, 이는 근무조건과 자신의 근무역량 및 체력적 부담 등을 고려한 선택인 것으로 설명할 수 있다 (Lee와 Hwang, 2015). 본 연구에서도 최종 근무직장이 요양병원인 경우 33명 중 재취업 의향이 있는 경우가 93.9%(31명)로 가장 높은 것으로 나타났고, 최종 근무직장이 종합병원과 요양병원인 경우 재취업 의향은 상급종합병원의 각각 2.78배와 6.19배 높게 나타났다. Kim (2012)도 간호사 이직원인으로 노동의 중요성과 강도에 비하여 경제적 보상이 취약하며, 즉각적인 판단이 요구되는 업무상황, 다양한 인간관계에서 오는 스트레스와 업무강도로 인한 경우가 많아지고 있다고 지적하였다. 또한 병원에서 의료기관 인증을 받기 위한 노력, 질 향상을 위한 활동 등 환자에 대한 직접 간호 이외의 업무가 늘어가는 것도 업무강도를 높이는 원인이 된다고 설명하였다. 또한 밤번근무도 중요한 사직이유인데, 선행연구로 밤번전담제 도입에는 무응답 54.5%, 반대 36.6%, 동의 8.9%로 나타났으며, 밤번전담 간호사로의 지원에는 한명도 동의하지 않은 것으로 나타났다 (Korean Hospital Nurses Association, 2006). 최근 진행된 Park 등 (2013)의 연구에

서는 밤번전담제 도입에 대한 찬성은 57.0%, 지원의향은 17.2%로 높아졌지만, 밤번전담제 도입보다 단시간 근무제 도입이 찬성 63.9%, 지원의향 44.6%로 더 높은 선호도를 나타냈다. 밤번전담제를 시행하고 있는 병원에서, 밤번고정근무 간호사가 3교대 근무 간호사에 비해 밤번 근무 중 느끼는 주관적 피로도가 더 낮고, 삶의 질이나 여가활동은 높은 것으로 나타났으며, 밤번전담 간호사의 밤번 고정 근무 지속의사가 88.7%, 3교대 근무 간호사 중 지원할 의사가 있는 경우가 50.5%였다 (Lee 등, 2012; Jang, 2010). 그러나 간호사가 현재의 근무형태로 사직을 고려해 본 적이 있는 것에 비해 교대근무로 인한 불편감을 해결하는 방법이 없으므로 참는다 (46.5%), 삶의 주기를 근무형태 스케줄에 맞춘다 (44.6%)로 나타나 3교대 근무를 당연하게 생각하고 있는 것으로 나타났다 (Kim과 Yang, 2007). 또한 밤번전담제를 정착하기 위해 밤번근무 중 가장 부담이 되는 응급실에서의 신환 입실 시간 조정을 위한 제도적 개선이 필요하고 응급환자나 중환자 간호를 위한 간호인력 지원과 유급 휴가일수 증가나 밤번근무 수당인상과 같은 경제적 보상, 그리고 다양하고 건강한 식단으로 구성된 야식 제공 등을 제안하였다 (Lee 등, 2012). 일본의 개호병원의 경우 2교대 근무제를 실시하는데, 낮번은 9시간, 밤번은 15시간을 근무한다. 그러나 주 40시간을 엄격하게 지켜 밤근무 3일 후 3일 휴가를 하고, 밤근무 시간이 긴 관계로 업무가 복잡하지 않고, 수당이 많아 선호도가 상당히 높은 것으로 나타났다 (Kim 등, 2005). 이렇듯 간호사의 근무형태 변화는 먼저 간호사들의 의견수렴과 현재 밤번 근무에 대한 적절한 보상이 선행되어야 할 것이며, 또한 건강상의 문제가 없는 지 등에 대한 연구도 요구되며, 다양한 근무형태에 대한 간호사 개인의 선택권을 허락하는 제도의 적용도 필요할 것이다. 또한 충분한 인력이 보충되지 못하는 상황에서는 일괄적으로 고정된 시간에 인력을 배치하는 것 보다는 간호사의 인력이 많이 요구되는 시간대에 탄력적으로 근무할 수 있도록 간호필요도에 입각한 간호인력 스태핑 전략을 마련하는 등 장단점을 고려하여 다양한 근무형태를 도입, 보완할 수 있는 방안 모색도 함께 필요할 것이다. 선행연구에서도 많은 인력이 요구되는 시간대에 탄력적으로 간호사를 배치하는 것이 간호사 복지, 건강, 직업만족에 유의하다 (Korean Hospital Nurses Association, 2006)고 보고했다. Lee와 Hwang (2015)도 3교대를 할 수 없고 풀타임 근무를 할 수 있는 여건이 마련되지 않은 간호사의 경우, 재취업 의지가 있더라도 실제 취업으로 이어지지 못하는 것으로 확인되어 시간제 간호사 활성화 방안, 야간전담 간호사 제도 도입, 병원 이외 지역사회 내에서 간호사가 필요한 근무처 개발 및 노인인구 증가에 따른 장기요양시설 및 재가요양시설 등으로 중년 간호사들이 취업할 수 있도록 해야 한다고 제안했다. 더 나아가 간호사 부족에 대한 전통적 방식의 정책, 즉 간호교육 시설 증가, 학생 정원 확대, 유휴 간호인력 재취업 유도, 외국간호사 인력 수입 등 인력의 양에만 초점을 두는 것이 아니라 탄력성 있는 보건의료시스템을 만들고, 간호사에 대한 경제적 보상, 근무환경, 전문직 개발의 기회를 안정적으로 보장하는 정책개발이 필요할 것이다 (Lee, Kang 등, 2014).

사직이유가 ‘간호직무 자체에 대한 불만’인 경우는 재취업 의향이 1.61배 낮은 것으로 나타났다. 이는 간호사의 직무만족에 전문직 자아개념이 가장 영향력 있는 요인으로 나타난 연구 (Park 등, 2016)와 간호 전문직 사명감이 높을수록 재직의도가 높게 나타난 것과 유사한 결과로 볼 수 있는데, 간호학생 교육에서부터 전문 직업성 배양을 위한 적극적 접근이 필요하다 (Lee 등, 2014). 유휴간호사를 위한 재취업 교육과정에서도 간호전문직관 증진에는 효과가 없는 것으로 평가하며 재취업 교육과정 수정 보완이 필요하다는 제안도 있었다 (Han과 Choi, 2011).

본 연구에서 나타난 재취업 의향에 영향을 주는 요인들을 고려할 때, 기혼여성이 재취업 의향이 높았는데, 좀 더 빠른 시기에 재취업하거나 임신 및 출산, 자녀양육 등의 이유로 사직하지 않도록 양육비 지원이나 다양한 자녀양육 휴가 등의 제도가 정착되고 자유롭게 활용할 수 있는 사회분위기 조성이 필요하다. Kim과 Choi (2016)의 연구에서도 조직지원이 감정노동을 낮추면서 직무만족을 높이는 주요한 요인으로 제시하고 있는 무엇보다도 노동강도를 고려하여 가정생활과 직장생활의 균형을 이룰 수 있도록 지원하고, 시간선택제 등 이들을 배려한 근무방식의 확대가 필요할 것이다.

5. 결론 및 제언

본 연구에서 유희간호사 중 재취업 의향이 있는 경우는 70.9%이었으며, 재취업 의향이 있는 경우 선호하는 근무형태는 시간선택제 (47.8%)와 낮번전담제 (43.3%)가 대부분이었고, 3교대 근무제는 6.3%에 불과하였다. 가장 주된 사직이유로는 ‘노동 강도가 높아서’, ‘밤근무가 힘들어서’, ‘임금 수준이 낮아서’, ‘출산 및 육아 보육’, ‘직장내 인간관계의 어려움’ 등의 순으로 나타났다. 재취업을 원하지 않는 경우에 통계적으로 유의한 차이를 나타내며 사직이유에서 높게 나타난 문항은 ‘노동 강도가 높아서’, ‘밤근무가 힘들어서’, ‘간호직무 자체에 대한 불만’ 등이었다. 재취업 의향에 영향을 미치는 요인은 기혼인 경우, 최종 근무직장이 상급종합병원인 경우에 비해 종합병원, 요양병원인 경우, 선호하는 근무형태가 시간선택제에 비해 3교대제인 경우 재취업 의향이 높았고, 사직이유가 ‘간호직무 자체에 대한 불만’인 경우는 재취업 의향이 낮은 것으로 나타났다. 유희간호사의 재취업을 높이기 위해서는 과도한 노동강도를 고려하여 현행 의료법에서 규정한 인력배치의 준수 의무화 및 규제 강화, 탄력적인 간호인력 관리, 그리고 간호사 수급을 고려한 다양한 근무형태 개발 및 활용이 요구된다.

본 연구는 2015년부터 간호·간병 통합서비스 제도의 도입으로 간호사 인력 확보가 그 어느 때 보다도 중요한 시점에서, 간호사 이직 방지 및 유희간호사 활용을 극대화하기 위한 조사결과이어서 의미가 있으나 일부 임의추출된 것으로 일반화하는데 신중해야 할 것이다.

본 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구는 기존 자료를 이차분석한 연구결과로 유희간호사의 재취업 의향과 관련된 다양한 잠재적 요인들을 고려하지 못하였는데, 이들을 충분히 반영한 반복연구가 필요하다.

둘째, 본 연구결과에서 나타난 시간선택제 및 단축근무제 등 탄력근무형태를 확대하는 의료기관에 대해서는 공적 지원 실시에 대해서 고려할 것을 제안한다.

셋째, 의료기관 소재지역 및 특성을 고려한 다양한 근무형태 개발 및 도입에 따른 장단점 또는 고려점 등을 해당 간호사, 의료기관, 환자 입장에서 각각 분석하는 후속 연구가 필요하다.

넷째, 간호교육과정과 유희간호사를 위한 재취업 교육과정에서 간호전문직관 향상을 위한 교육 프로그램 개발 및 효과측정에 대한 연구가 필요하다.

References

- Cho, S. H., Lee, J. Y., Mark, B. A. and Lee, H. Y. (2012). Geographical imbalances: Migration patterns of new graduate nurses and factors related to working in non-metropolitan hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing*, **42**, 1019-1026.
- Han, M. R. and Choi-Kwon, S. M. (2011). Effects of a refresher program for inactive nurses on nursing professionalism and nursing clinical self-efficacy. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, **17**, 44-53.
- Jang, S. Y. (2010). *Comparison of life quality, burn-out and job satisfaction between fixed night nurses and three rotating shift nurses*, Master Thesis, Kyunghee University, Seoul.
- Kim, K. J. (2012). Human resource management system for nurses: Challenges and research directions. *The Korean Journal of Health Service Management*, **6**, 247-258.
- Kim, M. Y. and Choi, H. J. (2016). Structural equation modeling on nurses' emotional labor including antecedents and consequences. *Journal of the Korean Data & Information Science Society*, **27**, 143-154.
- Kim, S. M., No, Y. J., Kim, J. L. and Park, J. S. (2010). *A study on expand jobs and improve working condition in health care in health and medical industry*, Economic and Social Development Commission, Seoul.
- Kim, Y. H. and Yang, Y. O. (2007). A study for perception and preference on flexible working pattern of nurses in hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, **13**, 167-175.

- Kim, Y. H., Yang, Y. O. and Cho, G. Y. (2005). An action research study on flexible shift of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, **11**, 1-14.
- Korean Hospital Nurses Association. (2006). *A study on the developing working pattern for improving nurse's working condition*, 2005 Annual report, Korean Hospital Nurses Association, Seoul.
- Korean Hospital Nurses Association. (2013). *Survey on nursing staffing status*, Korean Hospital Association, Seoul.
- Korean Nurse Association (2014). Is good the government's demand-supply of nurse? Nursing Policy Hot Issue I. *The Korean Nurse*, **52**, 17-20.
- Lee, A. J. (2009). The improvement of nurse's working condition and diversity of nurse's working pattern. *The Korean Nurse*, **48**, 20-21.
- Lee, E. H., Cho, K. S. and Son, H. M. (2014). A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, **20**, 15-27.
- Lee, E. S., Kim, K. O., Song, H. J., Lee, J. S., Kim, S. Y., Lee, H. S. and Choi, J. H. (2012). Comparison of job satisfaction and nursing performance between nurses on fixed nights and nurses on three shifts, and nurses understanding of fixed night shift system. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, **18**, 63-73.
- Lee, G. J. and Hwang, S. W. (2015). Analysis of reemployment status of nurses participated in reemployment support program. *Journal of Korea Contents Association*, **15**, 386-402, <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.05.386>.
- Lee, T. H., Kang, K. H., Ko, Y. K., Cho, S. H. and Kim, E. Y. (2014). Issues and challenges of nurse workforce policy: A critical review and implication. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, **20**, 106-116.
- Oh, Y. H. (2010). The future requirements and supply of registered nurses in Korea. *The Korean Journal of Health Economics and Policy*, **16**, 139-161.
- Park, B. H., Seo, S. K. and Lee, T. J. (2013). Structure of nurse labor market and determinants of hospital nurse staffing levels. *Journal of Korean Academy of Nursing*, **43**, 39-49, <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2013.43.1.39>.
- Park, E. J., Han, J. H. and Jo, N. Y. (2016). Effects of professional self-concept, self efficacy on the job satisfaction in general hospital nurses. *Journal of the Korean Data & Information Science Society*, **27**, 191-201.
- Park, Y. W., Shin, H. K., Lee, H. S., Lee, H. Y., Kim, E. H., Park, J. S., Oh, K. H., Jeong, M. A. and Mun, K. H. (2013). A study for developing the effective working pattern for nurses in shift work. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, **19**, 333-344.
- Redmond, A. C. and Keenan, A. M. (2002). Understanding statistics: putting p-values into perspective. *Journal of American Podiatric Medical Association*, **92**, 297-305, <http://dx.doi.org/10.7547/87507315-92-5-297>.
- Son, Y. J. and Park, Y. R. (2011). Relationships between sleep quality, fatigue and depression on health promoting behavior by shift-work patterns in university hospital nurses. *Journal of Korean Biological Nursing Science*, **13**, 229-237.

Factors influencing the intent to return to practice (work) of inactive RNs

Nami Hwang¹ · Insun Jang² · Eunjun Park³

¹Korea Institute for Health and Social Affairs

²Department of Nursing, Korean Bible University

³Department of Nursing, Konkuk University

Received 16 April 2016, revised 13 May 2015, accepted 17 May 2016

Abstract

The purpose of this study is to examine factors affecting the intent of re-employment of inactive registered nurses. This study presents a secondary analysis of data collected in ‘Nurse Turnover On-line Survey’ by Korean Nurses Association and Korea Institute for Health and Social Affairs in 2014. The analysis shows that 70.9% of inactive RNs has an intent to return to practice, and most of them preferred ‘flexible working options’ (47.8%) or ‘fixed day shifts’ (43.3%) as a work pattern. Main reasons for resigning from their last job have been found to be ‘high work intensity’ (18.8%) and ‘difficulties of night shifts’ (16.7%). Inactive married RNs who have working histories in a general hospital or a long-term care hospital or have preferences for traditional shift works showed a stronger intent to return to practice than their reference group. Our study shows that, for inactive RNs to return to practice, it is recommendable to adopt various non-traditional working patterns, to make a staffing distribution considering the labor intensity and to develop education programs designed to increase RNs’ professional satisfaction.

Keywords: Education program, employment, intention, nurses.

¹ Senior research fellow, Korea Institute for Health and Social Affairs, Sejong 30147, Korea.

² Corresponding author: Associate professor, Department of Nursing, Korean Bible University, Seoul 01757, Korea. E-mail: agape90@bible.ac.kr

³ Associate professor, Department of Nursing, Konkuk University, Seoul 05029, Korea.