

기혼 여성간호사의 직장-가정 갈등과 사회적 지지가 재직의도에 미치는 영향

전보람¹, 노윤구^{2*}

¹한마음병원 간호사, ²국립창원대학교 간호학과 조교수

Impact of Work-Family Conflict and Social Support on Retention Intention among Married Female Nurses

Bo Ram Jeon¹, Yoon Goo Noh^{2*}

¹Hanmaeum Hospital nurse, ²Department of Nursing, Changwon National University assistant professor

요 약 본 연구는 기혼 여성간호사를 대상으로 재직의도에 대한 직장-가정 갈등과 사회적 지지의 영향을 확인하기 위하여 시도되었다. 연구 대상자는 C시의 종합병원에 근무하는 기혼 여성 간호사 156명이며 자료수집은 2017년 9월 1일부터 15일까지 하였다. 자료는 SPSS 23.0을 이용하여 빈도, t-test, one-way ANOVA, 피어슨 상관계수, 다중회귀분석을 하였다. 연구결과 직장-가정 갈등이 재직의도에 영향을 주는 요인은 시간갈등, 동료지지, 자녀수 한명 이상, 책임간호사, 상사지지 순이었으며 이들의 설명력은 37.3%로 나타났다($F=11.25, p<.001$). 본 연구에서 시간갈등은 음의 영향을, 동료지지와 상사지지는 양의 영향을 재직의도에 미치는 것을 보여주었다. 이러한 결과는 재직의도를 높이는 새로운 전략개발에 도움이 될 것이다. 기혼 여성간호사의 재직의도에 영향을 미치는 다른 요인을 확인하기 위한 후속연구가 필요하다.

주제어 : 기혼 여성간호사, 직장-가정갈등, 사회적 지지, 재직의도, 시간갈등

Abstract The purpose of this study is to investigate the effect of work-family conflict and social support on retention intention in married female nurses. Participants were nurses working in 5 general hospitals in C city and data were collected from September 1 to 15, 2017. Data were analyzed by t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation, multiple regression analysis using SPSS Win 23.0. Factors influencing retention intention were identified as following; time-based conflict, more than one child, charge nurse, support of a co-workers, managers' support, with 37.3% explanatory power. This study shows that time-based conflict has negative effect on retention intention, while support of co-workers and managers have positive effect. This result may be useful in developing new strategies for enhancing retention intention. Further research is needed to identify other factors affecting the retention intention of married female nurses.

Key Words : Married female nurses, Work-family conflict, Social support, Retention intention, Time-based conflict

1. 서론

1.1 연구의 필요성

우리나라는 2015년 발생한 메르스 사태로 국내 의료

시스템의 근본적인 문제를 제기하면서 간호간병통합서비스제도의 필요성이 더욱 강조되었고 이러한 정책의 변화로 간호사 수요가 증가하였으며 의료기관의 양적팽창과 국민들의 의료 및 간호서비스에 대한 질적 요구 증가

* This manuscript is a condensed form of the first author's master's thesis from Changwon National University.

-이 논문은 제1저자 전보람의 국립창원대학교 석사학위논문 축약본임.

* Corresponding Author : Yoon Goo Noh(ygnoh@hanmail.net)

Received July 18, 2018

Revised September 28, 2018

Accepted October 20, 2018

Published October 28, 2018

로 높은 수준의 간호사 확보가 필요하게 되었다[1]. 간호사는 환자들에게 직접적인 간호를 제공하는 중요한 구성원으로 차별화된 질적 간호를 제공하기 위해서는 무엇보다 재직 중인 경력 간호사의 안정된 재직유지가 요구된다[2]. 정부는 2008년 이후부터 간호학과 신설과 입학정원을 늘리면서 간호사의 안정적인 공급에 주력하고 있으나 우리나라 간호사 부족현상은 공급적인 측면이라기 보다는 비활동 인력의 과다가 문제이므로 현직 간호사들의 현직 유지와 보유, 비활동 인력을 직장으로 복귀 시킬 수 있는 대안이 필요하다. 2016년 병원의 간호인력 실태 조사에서 간호사 이직률은 12.4% 였는데, 간호사의 이직 사유로는 결혼과 출산, 육아로 인한 이직이 13.7%로 나타나 이는 전체 이직사유 중 3위로 간호사의 이직에 출산, 육아가 상당한 영향을 미침을 알 수 있다[3].

간호사의 이직은 인력관리의 비용 지출과 질적 간호에 부정적인 영향을 미치므로 유능한 간호사가 이직하지 않고 오래도록 재직하기 위한 전략에 관심이 높아지면서, 부정적인 결과와 연관되어 역기능적인 면이 강조되는 간호사의 이직보다는 긍정적이며 순기능적인 측면이 부각되는 재직의도에 대한 연구가 활발히 진행되고 있다[4]. 재직의도는 구성원이 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현직에 머무려는 의도로서[5], 간호사가 현 직장을 지속하려는 의지는 조직 환경 조성에도 긍정적일 수 있으므로 간호사의 재직의도를 파악하는 것은 의미 있다고 하였다[6].

최근 여성은 적극적인 사회참여로 결혼 및 출산, 가사로 인한 직장-가정 갈등이 여성의 직장유지를 위한 선행요인으로 중요하게 인식되고 있다[4]. 직장-가정 갈등(Work-Family Conflict, WFC)은 직장으로 인한 가정 영역의 역할에 지장을 받으면서 이들 간의 불균형으로 발생하는 역할갈등의 한 형태를 의미하는데[7], 기혼여성들은 시간의 제한, 일의 부담, 특정 역할 행동으로 인하여 가정에서의 역할 수행이 어렵게 되면서 직장-가정갈등을 경험하는 것으로 알려졌다[7]. 한편 여성이 대부분인 기혼 간호사들은 병원 상교대 근무와 간호업무의 특성상 일정하지 않은 퇴근시간, 육아 및 가사업무로 병원과 가정의 두 영역의 다중역할을 수행하게 되면서 직장-가정 갈등은 필연적으로 나타나고 있다[2]. 가정에 대한 여성의 책임이 가중되어 있는 현실에서 직장-가정 갈등은 직장여성에게 큰 부담으로 작용하여 신체적, 정신적, 시간적 한계가 역할갈등을 증가시킨다고 하였다[8]. 간호사들

이 경험하는 직장-가정 갈등은 조직몰입, 소진, 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타나[2, 9], 간호사 개인 뿐 아니라 환자안전과 질적 간호에도 위협적 일 수 있음을 추론할 수 있다. 이와 같이 간호사의 직장-가정 갈등은 간호사 개인 뿐 아니라 간호의 질, 나아가 조직과 병원의 성과에도 영향을 미칠 수 있으므로 기혼 여성간호사들의 재직유지를 위하여 재직의지를 높이는 전략을 모색하는 것은 중요하다고 생각한다.

사회적 지지는 한 개인이 자신의 대인 및 사회적 관계망으로부터 얻게 되는 긍정적인 자원 모두를 말하며 사회·심리적인 보호요인으로 작용하여 스트레스가 개인의 신체·정신 건강에 미치는 유해한 영향을 감소시킨다고 알려져 있다[10]. 사회적 지지에 대한 문헌고찰 연구에서 근무환경으로서 사회적 지지는 직무스트레스를 감소시키고, 사회적 지지의 한 요소인 상사와 동료의 지지는 감정, 대처, 웰빙에 긍정적인 영향을 미치면서, 소진, 잦은 결근, 직무만족, 이직의도, 조직몰입에 영향을 미쳤다[11]. 상사의 지지는 이직의도를 낮추고 직장을 유지하게 하며[12, 13], 간호관리자의 지지적 행동은 간호사 이직에 중요한 영향을 미치는 것[11, 14, 15]으로 알려졌다. 지금까지는 기혼여성간호사의 직장-가정 갈등이 재직의도와 사회적 지지로 따로 연구되어 기혼 여성간호사의 직장-가정 갈등의 상황에서 사회적 지지가 재직 의도에 미치는 영향에 대한 연구는 충분하지 못한 실정이다.

이에 본 연구는 기혼 여성간호사들의 재직의도에 미치는 직장-가정 갈등과 사회적 지지의 영향을 확인함으로써 이들의 직장유지를 위한 기초자료를 제공하려고 한다. 또한 재직의도의 선행요인인 직장-가정 갈등을 낮추고 사회적 지지를 높이는 접근으로 재직의도를 높임으로써 간호인력 관리와 간호서비스 질 향상에도 활용 할 수 있을 것이다.

1.2 연구 목적

본 연구는 기혼 여성간호사의 직장-가정 갈등, 사회적 지지와 재직의도와와의 관계를 파악하는 것이며 구체적 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 직장-가정 갈등, 사회적지지, 재직의도의 수준을 확인한다.
- 2) 일반적 특성에 따른 직장-가정 갈등, 사회적지지 및 재직의도의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 직장-가정 갈등, 사회적 지지 및 재직의

도 간의 상관관계를 파악한다.

- 4) 직장-가정갈등과 사회적 지지가 기혼 여성간호사의 재직의도에 미치는 영향을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 기혼 여성간호사가 인지하는 직장-가정 갈등, 사회적 지지, 재직의도와와의 관계를 확인하고 재직의도에 대한 영향요인을 파악하는 상관성 연구이다.

2.2 연구대상

본 연구 대상자는 C시에 있는 병원급 의료기관인 30병상 이상의 5개 병원에 근무하는 책임간호사와 일반간호사 중 기혼 여성간호사를 대상으로 편의 표본 추출 하였다. 연구대상 표본 수는 G-power 3.1.2 program을 이용하였다. 예측요인 5개로 유의수준 0.05, 효과크기 0.15, 검정력 0.95로 계산하여 필요한 표본 수는 138명을 산출하였고 탈락률을 20%로 계산하여 설문지는 총 180부를 배부하였다. 불충분한 응답을 제외한 156부를 분석하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 직장-가정 갈등

본 연구에서는 Carlson 등[16]이 개발한 직장-가정 갈등(Work - Family Conflict)을 Kim[17]이 사용한 도구로 시간 3문항, 긴장 5문항, 행동 3문항의 3개의 하부요인 총 11문항으로 구성되었다. 5점 리커트(Likert) 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지이며, 점수가 높을수록 직장-가정 갈등이 높음을 뜻한다. 김소영[17]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach' a 는 .850이었으며 본 연구에서 신뢰도 Cronbach' a 는 .854 이었다.

2.3.2 사회적 지지

사회적 지지는 상사의 지지와 동료의 지지, 가족의 지지의 선행연구를 토대로 이상조[18]가 수정하고 보완한 것으로 상사지지 7문항, 동료지지 6문항, 가족지지 7문항의 총 20문항으로 구성되었다. 5점 리커트(Likert) 척도로 "전혀 그렇지 않다" 1점에서 "매우 그렇다" 5점이었으며, 점수가 높을수록 사회적 지지가 높음을 의미한다. 신뢰도 Cronbach' a는 Lee[18]의 연구에서 상사지지 .910,

동료지지 .905, 가족지지 .916 이었으며 본 연구에서 사회적 지지의 전체 신뢰도 Cronbach' a 는 .891이었고, 하위 항목인 상사지지 .907, 동료지지 .854, 가족지지의 .891 이었다.

2.3.3 재직의도

본 연구에서 기혼 여성간호사의 재직의도는 Cowin[5]의 간호사 재직의도 도구(Nurses' Retention Index, NRI)를 Kim[19]이 한국어로 번역한 것으로 측정하였다. 총 6 문항으로 구성되었으며, 8점 리커트(Likert) 척도로 "매우 그렇다" 8점에서 "매우 그렇지 않다" 1점으로 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 신뢰도 Cronbach' a 는 Kim[19]의 연구에서 .890 이었으며 본 연구에서는 .889 이었다.

2.4 자료 수집 방법

자료 수집은 C시 소재의 30병상 이상의 5개 병원의 간호부의 승인을 얻은 후 2017년 9월1일에서 15일까지 자료 수집을 하였다. 연구자가 병원 간호부를 방문하여 연구 목적 및 참여에 대해 설명하고 동의를 구하고 연구 설명문, 동의서, 연구 설문지를 각 부서의간호사들에게 배부하였으며, 연구자가 직접 연구 목적과 방법을 설명하였다. 서면 동의를 얻은 후 자가 보고식 설문지를 작성하게 하였다. 연구 설명문에서 참여자의 익명성, 개인사생활 보장, 연구 참여를 원하지 않는 경우에는 연구 참여 철회를 할 수 있음을 설명 하였다. 본 연구는 연구 시작 전에 창원대학교 기관연구윤리심의위원회(IRB)의 승인을 받았다(승인번호: 1040271-201707-HR-007).

2.5 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS 23.0 으로 분석하였고, 세부적인 인 통계분석은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적인 특성은 기술통계로 분석하였다.
- 2) 대상자의 직장-가정갈등, 사회적 지지, 재직의도 정도를 파악하기 위하여 기술통계분석을 하였다.
- 3) 대상자의 특성에 따른 직장-가정 갈등, 사회적 지지, 재직의도의 차이는 t-test, one-way ANOVA 로 분석하였으며, 사후검증은 Scheffe Test로 하였다.
- 4) 직장-가정갈등, 사회적 지지, 재직의도의 관계는 Pearson's Correlation으로 분석하였다.
- 5) 재직의도에 대한 변수들의 영향력은 단계적 회귀분

석을 하였다.

3. 연구결과

3.1 직장-가정 갈등, 사회적 지지와 재직의도 정도

대상자들이 인식하는 직장-가정 갈등, 사회적 지지, 재직의도 정도를 살펴보면, 직장-가정 갈등은 평균 3.2(±0.58)점(5점 척도)이었으며, 하위항목으로 긴장갈등 3.3(±0.68)점, 시간갈등 3.2(±0.85)점, 행동갈등 2.9(±0.64)점 순이었다. 사회적 지지는 평균 3.6(±0.41)점(5점 척도)이었으며, 하위항목으로 가족지지 3.6(±0.55)점, 동료지지 3.6(±0.49)점, 상사지지 3.4(±0.60)점이었다. 재직의도는 평균 5.2(±1.34)점(8점 척도)이었다(Table 1 참고).

Table 1. Levels of Work-family conflict, Social support, and Retention Intention

(N=156)				
Variables	Factors	Min	Max	Mean±SD
Work-family conflict	Behavior	1.00	4.67	2.96±0.64
	Time	1.67	5.00	3.28±0.85
	Strain	1.60	5.00	3.36±0.68
	Total	2.00	4.73	3.23±0.58
Social support	Managers'	1.57	5.00	3.47±0.60
	Co-workers'	2.50	5.00	3.64±0.49
	Family	2.29	5.00	3.68±0.55
	Total	2.55	4.65	3.60±0.41
Retention Intention		1.50	8.00	5.29±1.34

3.2 대상자의 특성에 따른 직장-가정갈등, 사회적 지지, 재직의도 차이

대상자의 특성에 따른 변수들의 차이는 다음과 같다. 직장-가정 갈등은 결혼기간과 직위에서 차이를 보였다. 즉, 결혼기간이 4년 이하인 경우가 10년 이상인 경우보다 직장-가정 갈등의 행동이 높았고(F=2.72, $p<.05$), 책임간호사인 경우 일반간호사보다 직장-가정 갈등의 긴장이 높았다($t=-2.28$, $p<.05$). 사회적 지지에 대한 차이는 보이지 않았다.

재직의도는 직위, 자녀수에서 차이를 보였다. 즉, 일반간호사가 책임간호사 보다 재직의도가 높았으며($t=2.05$, $p<.05$). 자녀가 한명 또는 두 명 이상인 경우가 없는 경우보다 재직의도가 높았다(F=4.93, $p<.01$)(Table 2, Table 3 참고).

3.3 변수들의 상관관계

변수들의 상관관계를 살펴보면, 직장-가정 갈등과 재직의도는 부적 상관관계($r=-.26$, $p=.001$)이었으며, 사회적 지지는 재직의도와 정적 상관관계($r=.44$, $p<.001$)가 있는 것으로 나타났다. 직장-가정 갈등과 사회적 지지는 상관관계가 유의하지 않았다. 직장-가정 갈등의 하위영역과 재직의도와와의 관계에서 시간갈등($r=-.33$, $p<.001$)과 긴장갈등($r=-.19$, $p=.017$)은 재직의도와 부적 상관관계가 있었으며, 행동갈등은 유의한 상관관계가 없었다.

Table 2. Differences in Work-family conflict according to Characteristics

(N=156)

Characteristics	n(%)	Work-family conflict						Total		
		Behavior		Time		Strain		Mean±SD	t/F(p)	
		Mean±SD	t/F(p)	Mean±SD	t/F(p)	Mean±SD	t/F(p)			
Age (yr)	23~29	66(42.3)	2.9±0.58	1.50	3.2±0.85	0.51	3.3±0.65	0.33	3.2±0.56	0.90
	30~39	64(41.0)	2.9±0.76	(.216)	3.2±0.96	(.678)	3.3±0.79	(.802)	3.2±0.67	(.443)
	≥40	26 (16.7)	2.7±0.61		3.1±0.90		3.3±0.81		3.1±0.62	
Clinical career (yr)	<5	45(28.8)	2.9±0.59	0.32	3.1±0.82	1.29	3.3±0.71	1.30	3.1±0.58	1.47
	5~<10	52(33.3)	2.9±0.64	(.808)	3.3±0.76	(.279)	3.3±0.57	(.277)	3.2±0.50	(.225)
	10~<15	35(22.4)	3.0±0.65		3.4±0.88		3.5±0.68		3.3±0.58	
	≥15	24(15.4)	2.9±0.73		3.1±1.00		3.1±0.80		3.0±0.70	
Shift work	Shift	108(69.2)	2.9±0.65	0.83	3.2±0.85	0.08	3.3±0.67	0.16	3.2±0.58	0.36
	None-shift	48(30.8)	2.9±0.60	(.409)	3.2±0.84	(.937)	3.3±0.70	(.875)	3.2±0.57	(.717)
Current position	RN	126(80.8)	2.9±0.60	-0.06	3.2±0.81	-1.68	3.3±0.65	-2.28	3.1±0.55	-1.92
	CN	30(19.2)	2.9±0.78	(.953)	3.5±0.96	(.084)	3.6±0.74	(.024) ^a	3.4±0.65	(.057)
	None ^a	65(41.7)	3.0±0.60		3.3±0.82		3.3±0.61		3.2±0.54	
Children	1 ^b	39(25.0)	3.0±0.60	0.97	3.1±0.85	0.36	3.2±0.60	0.49	3.1±0.55	0.24
	≥2 ^c	52(33.3)	2.8±0.71	(.383)	3.3±0.89	(.698)	3.4±0.80	(.612)	3.2±0.64	(.789)
Marriage period (yr)	1~4 ^a	94(60.2)	3.1±0.68	2.72	3.2±0.80	0.40	3.4±0.64	0.51	3.3±0.59	0.90
	5~9 ^b	27(17.3)	3.0±0.63	(.047) ^a	3.4±0.90	(.755)	3.3±0.74	(.678)	3.3±0.64	(.441)
	≥10 ^c	35(22.4)	2.8±0.74	a>c	3.2±0.90		3.3±0.78		3.1±0.61	

a,b,c :scheffe

^a $p<.05$, ^b $p<.01$, ^c $p<.001$

Table 3. Differences in Social support and Retention Intention according to Characteristics (N=156)

Characteristics	n(%)	Social support						Total		Retention Intention		
		Managers'		Co-workers'		Family		Mean±SD	t/F(p)	Mean±SD	t/F(p)	
		Mean±SD	t/F(p)	Mean±SD	t/F(p)	Mean±SD	t/F(p)					
Age (yr)	23~29	66(42.3)	3.5±0.62	1.44	3.6±0.47	1.53	3.6±0.53	0.73	3.6±0.40	0.29	5.2±1.05	0.67
	30~39	64(41.0)	3.4±0.58	(.235)	3.5±0.42	(.209)	3.6±0.62	(.538)	3.5±0.40	(.833)	5.5±1.51	(.573)
	≥40	26 (16.7)	3.5±0.60		3.5±0.50		3.7±0.61		3.6±0.48		5.3±1.50	
Clinical career (yr)	<5	45(28.8)	3.3±0.55	0.60	3.6±0.40	0.74	3.7±0.46	1.58	3.6±0.36	0.73	5.1±1.32	1.06
	5~<10	52(33.3)	3.5±0.66	(.619)	3.6±0.60	(.528)	3.7±0.62	(.196)	3.6±0.48	(.533)	5.4±1.35	(.370)
	10~<15	35(22.4)	3.4±0.59		3.5±0.45		3.5±0.54		3.5±0.37		5.0±1.19	
Shift work	Shift	108(69.2)	3.4±0.59	-0.20	3.6±0.51	-0.55	3.6±0.53	0.10	3.5±0.41	-0.25	5.2±1.35	-0.36
	None-shift	48(30.8)	3.4±0.62	(.845)	3.6±0.44	(.587)	3.6±0.61	(.923)	3.6±0.43	(.800)	5.3±1.34	(.717)
	Current position	RN	126(80.8)	3.4±0.62	-1.46	3.6±0.51	-0.36	3.6±0.54	-1.01	3.5±0.41	-1.33	5.4±1.33
Children	CN	30(19.2)	3.6±0.50	(.146)	3.6±0.44	(.722)	3.7±0.59	(.316)	3.6±0.41	(.185)	4.8±1.33	(.042)
	None ^a	65(41.7)	3.4±0.60	1.09	3.6±0.51	0.57	3.7±0.51	2.72	3.6±0.40	1.02	4.9±1.20	4.93
	1 ^b	39(25.0)	3.4±0.62	(.339)	3.5±0.52	(.568)	3.5±0.52	(.069)	3.5±0.43	(.362)	5.5±1.38	(.008)
Marriage period (yr)	≥2 ^c	52(33.3)	3.5±0.59		3.6±0.46		3.6±0.61		3.6±0.42		5.5±1.38	b,c>a
	1~4 ^a	94(60.2)	3.4±0.67	0.86	3.6±0.56	0.35	3.7±0.52	2.75	3.6±0.44	1.46	5.5±1.34	1.48
	5~9 ^b	27(17.3)	3.3±0.57	(.464)	3.5±0.46	(.788)	3.4±0.53	(.054)	3.4±0.31	(.228)	5.2±1.28	(.223)
	≥10 ^c	35(22.4)	3.5±0.61		3.6±0.47		3.7±0.62		3.6±0.45		5.4±1.49	

a,b,c :scheffe *p<.05, **p<.01, ***p<.001

사회적 지지의 하위영역과 재직의도간의 관계에서, 가족 지지(r=.33, p<.001), 동료지지(r=.31, p<.001), 상사지지 (r=.34, p<.001)는 재직의도와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다<Table 4>.

3.4 재직의도에 미치는 영향

재직의도에 미치는 영향요인을 파악하기 위하여 중속

변수로는 재직의도를, 독립변수로는 재직의도에 차이를 보이는 일반적인 특성인 직위(일반간호사 기준), 자녀수 (없음 기준) 2개의 변수와 직장-가정 갈등의 하위영역 3개, 사회적 지지의 하위영역 3개, 총 8개의 변수를 투입하여 단계적 다중회귀분석을 하였다. Durbin-Watson 값은 1.84로 잔차의 독립성이 확보되었다. 독립변수들 간에 다중공선성이 있는지 확인하기 위하여 분산팽창인자

Table 4. Correlations between Work-family conflict, Social support and Retention intention. (N=156)

		Work-family conflict				Social support			
		Behavior	Time	Strain	Total	Managers'	Co-workers'	Family	Total
Work-family conflict	Time	.25 (.001)	1						
	Strain	.32 (<.001)	.68 (<.001)	1					
	Total	.58 (<.001)	.84 (<.001)	.90 (<.001)	1				
Social support	Managers'	-.11 (.140)	-.14 (.076)	-.08 (.321)	-.13 (.091)	1			
	Co-workers'	-.05 (.522)	-.01 (.882)	.01 (.848)	-.01 (.875)	.36 (<.001)	1		
	Family	-.08 (.300)	-.05 (.513)	-.05 (.476)	-.07 (.336)	.20 (.009)	.49 (<.001)	1	
	Total	-.11 (.143)	-.10 (.210)	-.06 (.446)	-.10 (.174)	.73 (<.001)	.77 (<.001)	.75 (<.001)	1
Retention Intention		-.09 (.222)	-.33 (<.001)	-.19 (.017)	-.26 (.001)	.34 (<.001)	.31 (<.001)	.33 (<.001)	.44 (<.001)

(Variance Inflation Factor, VIF)와 공차한계(Tolerance)를 구한결과 VIF는 1.153~2.027로 기준치인 10을 넘지 않고, 공차한계(Tolerance)는 .493~.867로 1.0 이하로 나타나, 분석에 투입된 독립변수들 간에 다중공선성의 문제는 없었다.

Table 5. Factors Influencing on Retention Intention (N=156)

Variables	B	SE	β	t	p
(constant)	1.26	.98		1.28	.203
Children: ≥ 1	0.87	.21	0.29	4.06	<.001
Charge Nurses	-0.89	.23	-0.26	-3.80	<.001
Time-based conflict	-0.49	.14	-0.31	-3.47	.001
Co-workers' support	0.72	.18	0.30	3.96	<.001
Managers' support	0.47	.16	0.21	2.99	.003

F=11.25, p<.001, Adj-R²=.373
 Durbin-Watson=1.848, Tolerance=.493~.867, VIF=1.153~2.027

회귀분석 결과, 재직의도에 대한 영향은 시간갈등($\beta = -0.31, p = .001$)이 가장 컸으며, 동료지지($\beta = 0.30, p < .001$), 상사지지($\beta = 0.21, p = .003$)순이었다. 일반적 특성에서는 자녀수 한명 이상($\beta = 0.29, p < .001$), 책임간호사($\beta = -0.26, p < .001$)순으로 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 동료지지, 자녀수 한명 이상, 상사지지는 긍정적인 영향요인이었으며, 시간갈등, 책임간호사는 부정적인 영향요인이었다. 이들 변수들의 재직의도에 대한 설명력은 37.3%이었다($F = 11.25, p < .001$ (Table 5 참고)).

4. 논의

본 연구에서 재직의도는 8점 만점에 5.2점으로 나타나, 병원간호사의 5.3점(8점 변환)[6]과 비슷한 수준이었다. 직장-가정 갈등은 5점 만점에 3.2점으로 나타나, 기혼 여성 간호사의 3.0점[9]과 2.9점[17]과 비교하였을 때 비슷한 수준이라고 할 수 있다. 직장-가정 갈등의 하위영역을 살펴보면 긴장갈등이 5점 만점에 평균 3.3점으로 가장 높았으며, 다음으로 시간갈등이 3.2점, 행동갈등이 2.9점 순이었다. 긴장갈등이란 역할 수행과정에서 다른 역할을 수행함으로써 원래 역할에 지장을 받음으로써 발생하는 갈등인데, 간호사의 직장-가정 갈등이 가장 높게 나타난 것[17]은 본 연구결과와 같았다. 한편 Carlson 등[16]에서

는 시간갈등, 긴장갈등, 행동갈등 순으로 나타나 본 연구와 달랐는데, 간호사 연구가 부족하여 논의에 한계가 있으므로 후속연구로 탐색할 필요가 있다. 본 연구에서 사회적 지지는 평균 3.6점(5점)이었는데 간호사의 사회적 지지 3.5점[17]과 비슷하였다. 사회적 지지의 하위영역별 점수는 가족지지가 3.6점으로 가장 높게 나타났으며, 동료지지 3.5점, 상사지지 3.4점 순이었다. 이는 기혼 여성 간호사의 지지가 가족지지, 동료지지, 상사지지 순인 것[20]은 본 연구를 지지한다고 볼 수 있다. 이상으로 기혼 여성 간호사들은 가족의 지지를 가장 높게 인식한다고 볼 수 있다. 한편 동료지지는 3.6점으로 상사지지 3.4점보다 높았다. 이는 간호사의 동료지지 3.5점, 상사지지 3.3점[21]과 비교하였을 때 기혼 여성간호사들은 동료지지를 상사지지보다 높게 인식한다고 볼 수 있다. 직장-가정갈등은 하위영역의 긴장에서 책임간호사가 일반간호사보다 높았고, 근무형태와 자녀수에서는 차이가 없었다. 이는 간호사 연구에서 병동근무가 외래근무보다 높고[2, 22] 자녀가 1명인 경우가 없는 경우보다 높으며[22], 교대근무가 고정근무보다 높은 것[2]과 달랐다. 재직의도는 일반간호사가 책임간호사보다 높고, 자녀가 1명 이상인 경우가 없는 경우보다 높았다. 이는 간호사 대상의 연구에서 재직기간이 길수록 재직의도가 높고, 일반간호사와 책임간호사가 차이가 없는 것[6]과 차이가 있었다.

변수들의 상관관계를 살펴보면 직장-가정 갈등과 재직의도는 부적 상관이었었는데, 이는 직장-가정 갈등이 높을수록 재직의도가 낮아진다는 것을 의미한다. 이는 간호사의 일-가정 갈등과 재직의도가 음의 상관관계[22]이고 간호사의 직장-가정갈등과 이직의도가 양의 상관관계[23]와 유사하였다. 직장-가정 갈등이란 직장생활로 가정에 방해를 받는 것으로 두 생활영역이 상호 양립할 수 없는 상황에서 발생하는 갈등이다. 이는 직장으로 인한 가정의 방해로 인한 갈등은 기혼 여성간호사들의 재직의도를 감소시킨다고 추론 할 수 있다. 한편 직장-가정 갈등의 하위요인인 시간갈등과 긴장갈등은 재직의도와 부적 상관이 있었으나, 행동갈등은 상관이 없었다. 이는 직장생활로 인하여 가정을 위한 시간부족과 시간제약이 재직의도를 감소시킨다고 볼 수 있으며, 직장에서 경험된 긴장과 피로가 지속되어 가정 역할을 방해하여 재직의도를 감소시킨다고 해석할 수 있다. 그러나 기혼 여성간호사의 직장-가정 갈등과 재직의도와 관계에 대한 선행연구가 부족하여 논의에 한계가 있으므로 이들

에 대한 후속연구로 변수들의 관계를 확인할 필요가 있다.

사회적 지지와 재직의도는 정적 상관이 있었는데, 이는 사회적 지지가 높을수록 재직의도가 높아짐을 의미한다. 사회적 지지의 하위요인인 가족지지, 상사지지, 동료지지는 재직의도와 정적 상관이 있었다. 한편 가족지지를 포함하는 사회적 지지가 이직의도와 음의 상관이며 [20], 기혼 여성간호사의 상사지지가 높을수록 정신건강과 신체건강이 높으며[24], 요양보호사의 동료지지가 이직의도를 감소시키는 것[18]은 본 연구 결과를 간접적으로 지지한다고 볼 수 있다. 즉 가족지지, 상사지지, 동료지지는 기혼 여성간호사의 직장유지에 도움이 되는 요인으로 볼 수 있다. 한편 기혼 여성간호사의 사회적 지지와 재직의도 간의 관계에 대한 연구가 충분하지 못하여 논의가 제한적이므로 후속연구로 이들 간의 관계를 확인하여야 할 것이다.

본 연구에서 재직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 시간갈등($\beta=-0.31, p=.001$)이었다. 시간갈등과 재직의도에 대한 연구가 부족하여 직접적인 비교는 제한적이나, 간호사의 일-가정 갈등이 재직의도를 감소시킨 것[22]은 본 연구와 비슷하였다. 시간갈등이란 직장생활로 인하여 가정을 위한 시간부족과 시간제약을 의미하는 것으로 본 연구 설문 문항 중 ‘과도한 나의 업무 때문에 나의 개인적인 관심과 취미활동을 할 수 없다’가 3.45점으로 가장 높았다. 간호업무는 삼교대 근무와 응급상황으로 출퇴근 시간이 일정하지 않은 것이 특징인데 기혼 여성간호사들은 병원에서 간호사로서의 역할과 함께 가정에서 아내, 어머니, 주부 역할도 감당해야 하므로 시간부족으로 인한 갈등이 크다고 볼 수 있다. 교대근무자는 비교대근무자보다 직장가정갈등이 높으므로 조직은 직장가정 갈등을 줄이기 위하여 가정친화적인 관리에 관심을 가져야 하며[25], 다양한 지지체계를 통합하는 접근으로[27], 기혼 여성간호사의 직장생활로 인한 가정을 위한 시간 부족을 해결하기 위한 방안이 필요하다. 즉, 불규칙적인 근무형태로 인한 가정을 위한 시간확보가 필요한데 가사와 육아 보장을 위한 다양한 근무시간대, 육아휴직의 활용, 직장 보육시설 등으로 직장생활을 하면서도 가정을 위한 시간확보 지원을 마련하여야 할 것이다.

재직의도에 영향을 미치는 두 번째 요인은 사회적 지지의 하위요인 중 동료지지($\beta=0.30, p<.001$)였다.

국내 병원간호사의 재직에 대한 메타분석연구에서 동료의 배려행위가 높은 경우가 간호사의 재직의도가 높은

것[26]은 본 연구 결과를 지지하였다. 한편 간호사의 사회적 지지가 높으면 재직의도가 높아지며[27], 간호사의 사회적 지지는 이직의도를 낮추는 것[11, 14, 15]은 본 연구 결과와 비슷하였다. 본 연구에서 동료지지는 사회적 지지의 한 요인으로 함께 일하는 동료로부터 받는 지지를 말한다. 동료의 지지를 받는 간호사는 역할 갈등, 역할 모호성, 업무 과부하 등의 업무 스트레스가 감소한다고 하였다[28]. 본 연구에서 사회적 지지는 가족지지, 상사지지, 동료지지로 구분하였으나 재직의도에 큰 영향력을 가진 요인은 동료지지임을 확인할 수 있었다. 이는 함께 일하는 동료의 긍정적인 지지가 간호사로서의 업무를 유지하게 하는 중요한 요인임을 의미하는 것이므로 간호관리자들이 간호사들의 재직을 유지하기 위한 전략에서 동료지지를 중요하게 고려해야 할 부분이라고 생각한다.

재직의도에 영향을 미치는 세 번째 요인은 자녀수 1명 이상($\beta=0.29, p<.001$)이었다. 이는 간호사의 재직의도는 자녀수와 관계가 없는 것[22]은 본 연구와 차이를 보였다. 한편 자녀수와 재직의도에 대한 직접적인 관련은 아니지만 직장-가정 갈등에 대한 메타분석 연구에서 자녀수는 직장-가정 갈등에 강한 영향력을 미치는 것으로 보고되어[29] 자녀수와 재직의도 간에 간접적인 관련성을 추론할 수 있으므로 이들 변수에 대한 후속연구로 관련성을 확인할 필요가 있다.

재직의도에 영향을 미치는 네 번째 요인은 책임간호사($\beta=-0.26, p<.001$)로 나타났다. 국내 병원간호사의 재직에 대한 메타분석연구에서 책임간호사 이상인 경우 재직의도 점수가 높고[26], 책임간호사와 일반간호사간의 재직의도에 차이가 없음[6] 보고하여 후속연구로 이들의 관계를 명확히 하여야 할 것이다.

재직의도에 영향을 미치는 다섯 번째 요인은 상사지지($\beta=0.21, p=.003$)였다. 국내 병원간호사의 재직의도에 대한 메타분석 연구에서 상사의 높은 배려행위는 간호사의 재직의도를 높이고[26], 일반 직장인의 연구에서 상사의 지지가 궁극적으로 직원들이 직장을 지속하게 하는 것[12]은 본 연구를 지지한다고 볼 수 있다. 기혼 여성간호사의 상사 지지가 높을수록 정신적, 신체적 건강에 긍정적인 영향요인[24]이고, 직속상사의 지지는 이직의도에 부정적인 영향을 주었다[13]. 즉, 상사지지는 직원의 건강에 도움이 됨으로써 직장 유지에 도움이 되는 선행요인임을 추론할 수 있다. 본 연구에서 상사지지가 간호직 유지에 도움이 되었으므로 병원간호사의 가장 가까운

상사인 수간호사가 직원과 긍정적인 관계를 형성하고 지지하는 리더십 훈련 및 업무환경이 필요하다.

본 연구는 기혼 여성 간호사의 직장-가정갈등과 사회적 지지가 재직의도에 영향을 미치는 것을 확인하여 재직의도를 높이기 위한 중재를 위한 기초를 마련하였다는 의의가 있다. 본 연구의 제한점으로 일부지역의 병원급 간호사를 대상으로 하였고, 병원 수준에 따른 특성을 반영하지 못하여 연구결과를 일반화하는데 신중을 기해야 할 것이다. 다양한 병원 수준과 근무부서별 특성을 고려한 직장-가정 갈등, 사회적지지, 재직의도 간의 관계를 확인하기 위한 후속연구가 필요하다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 기혼 여성간호사의 재직의도에 미치는 직장-가정 갈등과 사회적 지지의 영향을 규명하여 간호사의 재직의지를 높이기 위한 기초자료를 제공하고자 하였다. 기혼 여성간호사의 재직의도에 시간갈등, 동료지지, 자녀 1명 인상, 책임간호사, 상사지지는 의미 있는 영향을 미쳤으며 이들의 설명력은 37.3% 였다. 본 연구를 토대로 기혼 여성간호사의 재직의도를 돕기 위하여 시간갈등 해결을 위한 사회적 지원과 상사지지 및 동료지지를 위한 긍정적인 업무환경을 위한 방안을 모색하여야 할 것이다. 바쁜 직장생활에서도 가정을 위한 시간확보를 돕기 위한 다양한 근무형태, 가정친화적인 조직관리, 육아휴직제도 활용 등 사회적 지원과 직장동료와 상사와의 우호적이며 지지적인 문화를 위한 리더십 훈련과 근무환경 조성을 위한 다각적인 접근이 필요하다. 이러한 접근은 기혼 여성간호사의 재직의지를 높이는 것 뿐 아니라 궁극적으로 간호의 질 향상과 환자안전에 도움이 될 것이다. 한편 기혼 여성간호사의 재직의도에 영향을 미치는 다른 요인을 확인하기 위한 후속연구가 필요하다.

REFERENCES

- [1] S. M. Jung & S. H. Yoon. (2017). Comparative analysis research of inpatient satisfaction with nursing on comprehensive nursing service units & general units and nurses' work stress. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(3), 229-238.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.3.229>
- [2] Y. J. Son, S. K. Park & S. S. Kong. (2012). Impact of internal marketing activity, emotional labor and work-family conflict on turn-over of hospital nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 18(3), 329-340.
- [3] Hospital Nurses Association. (2017). *Hospital Nurses Association*. Survey of hospital nursing manpower in 2016.
<http://www.khna.or.kr/web/information/resource.php>
- [4] S. Nancarrow, J. Bradbury, S. W. Pit & S. Ariss. (2014). Intention to stay and intention to leave: Are they two sides of the same coin? A cross-sectional structural equation modelling study among health and social care workers. *Journal of occupational health*, 56(4), 292-300.
DOI: <https://doi.org/10.1539/joh.14-0027-OA>
- [5] L. Cowin. (2002). The effects of nurses' job satisfaction on retention: an Australian perspective. *Journal of Nursing Administration*, 32(5), 283-291.
- [6] E. H. Lee, K. S. Cho & H. M. Son. (2014). A Study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 20(1), 15-27.
- [7] J. H. Greenhaus & N. J. Beutell. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- [8] J. C. Gandi, P. S. Wai, H. Karick & Z. K. Dagona. (2011). The role of stress and level of burnout in job performance among nurses. *Mental Health in Family Medicine*, 8(3), 181-194.
- [9] H. S. Kang & E. S. Lee. (2017). Path analysis of work-family conflict, burnout, and turnover intention among married women nurses. *Journal of Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 18(2), 206-217.
DOI: 10.5762/KAIS.2017.18.2.206
- [10] K. E. Glanz, B. K. Rimer & K. Viswanath. (2008). *Health behavior and health education: Theory, research, and practice*. 4th ed. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- [11] M. R. Shirey. (2004). Social support in the workplace: Nurse leader implications. *Nursing Economics*, 22(6), 313-319.
- [12] R. Eisenberger, F. Stinglhamber, C. Vandenberghe, I. L. Sucharski & L. Rhoades. (2002). Perceived supervisor support: Contribution to perceived organizational support and employee retention. *Journal of applied psychology*, 87(3), 565-573.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- [13] B. I. J. M. Van der Heijden, A. Kümmerling, K. Van Dam, E. Van der Schoot, M. Estryn-Béhar & H. M. Hasselhorn. (2010). The impact of social support upon

- intention to leave among female nurses in Europe: Secondary analysis of data from the NEXT survey. *International journal of nursing studies*, 47(4), 434-445. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.10.004>
- [14] I. S. Kim. (2009). The role of self-efficacy and social support in the relationship between emotional labor and burn out, turn over intention among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(4), 515-526.
- [15] J. Y. Kim. (2016). Relationship among emotional labor, burnout, social support and turnover intention of nurse practitioners in terms of interdisciplinary perspectives. *Journal of Digital Convergence*, 14(8), 331-342. DOI : 10.14400/JDC.2016.14.8.331
- [16] D. S. Carlson, K. M. Kacmar. & L. J. Williams. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work - family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. DOI: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- [17] S. Y. Kim. (2015). *Influence on burnout for the job stress, job-family conflict and social supports of nurses*. Unpublished master's thesis, Sunchun National University, Sunchun.
- [18] S. J. Lee & S. S. Cho. (2017). The influence of organizational conflicts among care workers in elderly care facilities on their turnover intention and the moderating effect of social support. *Health and Social Welfare Review*, 37(1), 332-366.
- [19] M. J. Kim. (2006). *Effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- [20] Y. N. Kim. & I. S. Jang. (2014). Moderating and mediating effects of social support in the relationship between work-family conflict, job satisfaction and turnover intention among married women nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(5), 525-534. DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.5.525>
- [21] J. E. Kim, S. H. Shin. & S. J. Ko. (2018). The effect of emotional labor, social support and anger expression on nurses' organizational commitment. *The Korean Journal of Stress Research*, 26(1), 1-6. DOI: <https://doi.org/10.17547/kjsr.2018.26.1.1>
- [22] S. H. Park. (2006). *The relationship among hospital nurses' perception of family friendly policies, work-family conflict, and retention intention*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- [23] K. H. Kim. (2017). The relationship of gender discrimination consciousness, work-family conflict and facilitation and turnover Intention of married female hospital nurses. *Journal of Digital Convergence*, 15(7), 425-434.
- [24] Y. S. Lee. & S. J. Jang. (2013). The effects of work-family conflicts, organizational culture, and supervisor support, on the mental and physical health of married nurses. *Health and Social Welfare Review*, 33(4), 394-418.
- [25] S. Mauno, M. Ruokolainen. & U. Kinnunen. (2015). Work - family conflict and enrichment from the perspective of psychosocial resources: Comparing Finnish healthcare workers by working schedules. *Applied Ergonomics*, 48(1), 86-94. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2014.11.009>
- [26] S. H. Park. & T. W. Lee. (2018). Factors influencing Korean nurses' intention to stay: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 34(2), 139-148. DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.2.139>
- [27] R. F. AbuAlRub, F. H. Omari & I. M. Al-Zaru. (2009). Support, satisfaction and retention among Jordanian nurses in private and public hospitals. *International Nursing Review*, 56(3), 326-332. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2009.00718.x>
- [28] T. A. Joiner & T. Bartram. (2004). How empowerment and social support affect Australian nurses' work stressors. *Australian Health Review*, 28(1), 56-64. DOI: <https://doi.org/10.1071/AH040056>
- [29] K. Byron. (2005). A meta-analytic review of work - family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>

부록

본 연구의 요약본은 2018년 한국여성건강간호학회 춘계학술대회 포스터로 발표하였음.

전 보 램(Jeon, Bo Ram)

[정회원]



- 2014년 2월 : 마산대학교 간호학과 (간호학사)
- 2017년 2월 : 국립창원대학교 간호학석사 졸업
- 2015년 8월 ~ 현재 : 한양대학교 한마음 창원병원 간호사
- E-Mail : br3303@naver.com

노 윤 구(Noh, Yoon Goo)

[정회원]



- 1989년 2월 : 서울대학교 간호학과(간호학사)
- 2014년 8월 : 경상대학교 간호학 석박통합과정(박사)
- 2015년9월 ~ 현재 : 국립창원대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 여성건강, 간호교육, 간

호윤리

- E-Mail : ygnoh@hanmail.net