

간호사의 간호근무환경과 이직의도 관계 : 워라벨(일과 삶의 균형)의 매개효과

곽윤복¹, 김신희^{2*}

¹전북대학교 간호학과 강사, ²원광보건대학교 간호학과 조교수

Relationships among Nursing Practice Environment and Turnover Intention of Hospital Nurses: The Mediating Effect of The Work-Life Balance

Yun Bok-Kwak¹, Shin-Hee Kim^{2*}

¹Part Time Lecture, College of Nursing, Jeonbuk National University

²Assistant Professor, Department of Nursing, Wonkwang Health Science University

요약 본 연구는 간호사의 간호근무환경과 워라벨 및 이직의도 간의 관계를 알아보고, 간호근무환경과 이직의도의 관계에서 일과 삶의 균형의 매개효과를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구 대상자는 2020년 10월 5일부터 10월 30일까지 편의추출하였고, 3개의 종합병원에 재직 중인 병원간호사를 대상으로 자기보고식 설문방법으로 자료수집하였다. 자료분석은 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 사용하여 t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, 회귀분석으로 분석하였다. 연구결과, 간호근무환경과 이직의도 간의 관계에서 워라벨은 부분 매개하는 것으로 나타났다($Z=-3.55, p<.001$). 따라서 간호사의 이직률을 감소시키기 위해서는 간호사의 근무환경을 긍정적으로 개선하고 워라벨을 증진하기 위한 조직 차원의 인적자원관리 전략과 더불어 이를 위한 프로그램 개발 및 적용이 필요하다. 본 연구결과를 토대로 간호사의 간호근무환경을 긍정적으로 인식하고 워라벨을 향상시켜 간호사의 이직률을 감소시키기 위한 기초자료로 제공하고자 한다.

주제어 : 간호사, 간호근무환경, 일과 삶의 균형, 이직의도

Abstract The purpose of this study was to test the mediating effect of WLB on the relationship between the nursing practice environment and turnover intention of nurses. Data were collected from October 5 to October 30, 2020 for 144 nurses for more than 6 months at three general hospitals located in A-do. Data analyzed using the SPSS/WIN 23.0 program by t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and regression analysis. As a result of the study, WLB was partial mediating role in the relationship between the nursing practice environment and turnover intention. Therefore, in order to reduce the turnover rate of nurses, it is necessary to develop and apply programs along with organizational human resource management strategies to positively improve the nursing practice environment of nurses and to promoting WLB. Based on the results of this study, we intend to provide basic data to reduce the turnover rate of nurses by positively recognizing the nursing practice environment of nurses and improving WLB.

Key Words : Nurses, Workpalce, Work-Life Balance, Turnover

*Corresponding Author : Shin-Hee Kim(cindy200266@naver.com)

Received December 22, 2020

Accepted March 20, 2021

Revised January 8, 2021

Published March 28, 2021

1. 서론

1.1 연구의 필요성

의료기술의 향상과 국민의 수명 연장 및 건강에 대한 관심이 증가하면서 의료서비스 산업에 대한 기대가 높아지고 있다. 우리나라의 의료기관은 대형화, 기업화, 전문화되고[1], 보건의료정책의 변화로 인해 간호사의 수요가 증가하고 사회적으로 간호서비스의 질 높은 수준과 역할 확대를 요구하고 있다 있다[2]. 그러나 병원에서의 간호사의 평균 이직률은 타보건복지사업 종사자에 비해 상대적으로 높게 나타나고 있으며, 2019년 신규간호사의 이직률이 상승하였고, 병원간호사의 약 30%가 6개월 이내에 이직의도를 갖는 것으로 나타나는 것으로 나타났다[3].

이직의도란 간호서비스의 질과 조직의 생산성을 나타내고, 조직에 대한 구성원의 정서적 반응이자 태도로써 구성원이 자발적으로 조직을 떠나거나 옮기려는 경향으로 실질적인 이직에 중요한 지표이다[4]. 이직의도를 가진 간호사는 간호생산성이 저하되어 환자안전과 의료서비스의 질이 저하될 것으로 보고 있어[5], 국내 간호사의 인력관리와 이직률을 낮추기 위해 효율적이고 전략적인 방법을 통해 노력하고 있는 실정이다.

국내 간호사의 이직 요인으로는 열악한 업무환경, 간호의 전문성을 인정받지 못하는 분위기, 전문성을 제대로 평가받지 못하는 급여수준, 승진 기회와 복리후생의 부족, 타 부서와의 협력관계 부족 등의 다양한 근무환경과 관련되어 있는 것으로 보고되고 있다[6].

간호근무환경은 환자에게 전문적인 간호를 제공할 수 있도록 지원하는 조직의 특성으로써, 물리적 환경을 조성하여 간호사가 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 하고, 인적 환경을 조성하여 개인 간 상호작용을 할 수 있도록 하며, 정책적인 측면을 모두 포함한다[7]. 간호근무환경은 환자의 안전 및 간호의 질과 밀접한 관계를 가지고, 간호인력을 유지 및 확보하는데 큰 영향을 미친다[8]. 미국에서는 간호사들이 일하기 좋은 환경을 갖추고 최고의 간호서비스를 제공하고 있는 의료기관을 Magnet hospital로 인증하고 있어 간호사들이 인식하는 간호근무환경이 중요하다는 것을 볼 수 있다.

간호사들이 인식하는 간호근무환경에 대해 병원 단위에 따른 이직의도와와의 관계[9], 업무성과, 조직몰입 등에 대한 영향을 탐색하는 연구가 진행되어 왔다[10].

간호 및 의료분야에서 야간근무를 포함한 교대 근무와 같은 형태의 불규칙적인 근무시간은 24시간 환자의 곁에

서 접근이 가능해야 하므로 필수적인 요소로 인식되는 반면[11], 교대 근무로 인한 간호사의 건강악화와 피로, 불규칙적인 생활, 개인생활과 사회생활을 유지하기가 어렵고 시간을 활용하는데 제한적이다[12]. 이로 인해 규칙적으로 주휴일을 갖지 못하고 잦은 초과근무와 야간근무로 일과 개인생활을 함께 영위하는데 균형이 깨지게 되어 교대근무 간호사는 상근 간호사보다 일-삶의 균형(이하, 워라벨)이 낮고[13], 신체적, 정신적 건강에 부정적 영향을 미치며[14], 개인과 가족의 삶의 질이 저하되어[15], 나아가 직무에 대한 만족과 조직몰입의 감소, 이직의도가 증가하는 결과를 초래하게 된다[16]. 워라벨을 유지하는 것은 개인과 가족 모두의 안녕을 위해 필요조건으로[17], 국내에서는 간호사 근무환경 및 처우개선 대책을 개선하기 위해 허용적 스케줄 조절과 안식년 제도, 대학원 진학 등의 지원[18]과 일과 육아를 병행할 수 있는 직장 내 보육 시설 마련, 야간근무 전담인력을 배치하여 탄력적인 근무시간 운영과 직장-가정 갈등을 위한 실질적인 대안을 제시하고 있다[19].

선행연구에서는 중소병원에서 근무하는 간호사 대상의 연구에서 일-가정 갈등이 경력에 대한 몰입과 이직의도 간에 조절 효과를 나타내고[20], 연령, 교육수준, 건강상태와 같은 개인적 특성과 근무형태, 임금 등과 같은 간호근무환경이 일과 가정의 균형 유지에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[21]. 또한, 간호사의 워라벨이 삶의 질과 직무만족을 높이고[22] 소진을 매개로 하여 이직의도[23]를 감소시키는 작용을 하였다.

이에 본 연구에서는 간호사가 인식하는 간호근무환경과 이직의도와와의 관계를 파악하고, 간호근무환경과 이직의도와와의 관계에서 워라벨이 매개효과를 확인하고자 한다. 이를 통하여 병원근무 간호사의 간호근무환경과 워라벨을 파악하여 이직률을 줄이고 환자 간호의 질을 향상시키고 간호사의 전문성을 증진시키는데 기초자료로 활용하고자 한다.

1.2 연구 목적

본 연구의 목적은 병원근무 간호사의 간호근무환경과 이직의도 간의 관계에 워라벨의 매개효과를 확인하기 위해 시행되었으며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사의 간호근무환경, 워라벨, 이직의도의 정도를 파악한다.
- 2) 간호사의 일반적 특성에 따른 간호근무환경, 워라벨, 이직의도의 차이를 확인한다.

- 3) 간호사의 간호근무환경, 워라벨, 이직의도의 상관관계를 확인한다.
- 4) 간호사의 간호근무환경, 이직의도와와의 관계에서 워라벨의 매개효과를 확인한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 종합병원에 근무하는 간호사들을 대상으로 간호근무환경과 이직의도와와의 관계에서 워라벨의 매개효과를 파악하고자 시도된 서술적 조사연구이다.

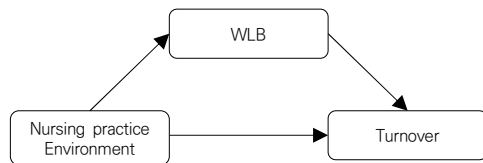


Fig. 1. Conceptual framework

2.2 연구 대상

본 연구는 A도 소재한 종합병원 3곳에서 근무하는 6개월 이상 재직하고 있는 간호사로 본 연구의 목적, 익명성 보장 및 비밀보장 등에 대한 사전설명을 듣고 연구참여에 서면으로 동의한 자를 편의표집하였다. G*Power3.1.9.2[24] 프로그램을 이용하여 다중 회귀분석에 필요한 적정 표본 수를 산출한 결과, 중간 효과크기 .15, 유의수준(α) .05, 검정력($1-\beta$) .80, 예측변수 10개로 설정할 경우에 최소 118명이 필요한 것으로 산출되어 탈락률을 고려하여 총 145명을 대상으로 선정하였고, 불성실한 응답 1부를 제외하고 최종 144부의 자료로 최종 분석에 사용되어 표본수는 적절하였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 간호근무환경

Lake과 Friese [25]가 개발한 PES-NWI를 한국 상황에 맞게 수정·보완하여 신뢰도와 타당도를 검증한 조은희 등[8]의 도구를 사용하였다. 총 29문항으로 '병원운영에 간호사 참여' 9문항, '양질의 간호 제공을 위한 기반' 9문항, '간호 관리자의 능력과 리더십과 간호사에 대한 지지' 4문항, '충분한 인력과 물질적 지원' 4문항, '간호사와 의사의 협력관계' 3문항의 5개 하부영역으로 구성되어

있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점의 4점 Likert 척도이며 점수가 높을수록 간호사가 인식하는 근무환경이 좋음을 의미한다. 도구의 도구개발 당시 Cronbach's α 값은 .82이었고, 조은희 등[8]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .93이었다. 본 연구에서 Cronbach's α 값은 .92이었다.

2.3.2 일-삶 균형(워라벨)

워라벨은 일과 이의 영역에서 시간과 심리적·신체적 에너지를 적절히 분배함으로써 삶에 대한 통제감을 가지고, 삶에 대해 만족스러워 하는 상태를 의미하는 것으로 김정운과 박정열[26]이 개발한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 29문항으로 '일-가족 균형' 8문항, '일-여가 균형' 8문항, '일-성장 균형' 9문항, '일-삶에 대한 전반적 평가' 4문항의 4개 하부영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 '절대 아니다' 0점에서 '매우 그렇다' 6점의 6점 Likert척도이며 점수가 높을수록 간호사의 워라벨 정도가 좋음을 의미한다. 도구의 개발당시 박정열[26]의 연구에서는 하위영역별 Cronbach's α 값은 .67~.85이었고, 본 연구에서는 하위영역 별 Cronbach's α 값은 .83~.94 범위로 나타났고, 전체 Cronbach's α 값은 .96이었다.

2.3.3 이직의도

이직의도는 조직구성원이 가까운 미래에 현 직장을 자발적으로 떠나고자 하는 의도로써 Lawler 등[27]의 연구에서 이용한 도구로 박현숙[28]이 간호사의 이직의도로 수정한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 4문항이며 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 박현숙[28]의 연구에서는 .88이었고, 본 연구에서는 Cronbach's α 값은 .88이었다.

2.4 자료수집

본 연구의 자료수집은 A도 소재 3개의 종합병원 간호사 대상으로 2020년 10월 5일부터 30일까지 편의 추출하였다. 자료수집은 기관의 협조 하에 병원계시판 공고를 통해 자발적으로 참여에 동의한 간호사를 대상으로 진행하였다. 완료된 설문지는 비밀유지를 위해 직접 밀봉하여 제출할 수 있도록 밀봉가능한 봉투와 보관 가능한 수거함을 제공하였다.

2.5 자료 분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 사용하여 분석하였으며, 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 대상자의 특성, 간호근무환경, 이직의도 및 워라벨의 정도는 실수와 백분율, 평균과 표준편차를 산출하였다.
- 측정도구의 내적일관성 신뢰도를 파악하기 위해 Chronbach's α 값을 산출하였다.
- 대상자의 특성에 따른 간호근무환경, 이직의도와 워라벨의 차이는 independent t-test와 one-way ANOVA로 사용하였고, 사후 검증으로 Scheffé test를 실시하였다.
- 대상자의 간호근무환경, 이직의도 및 워라벨의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 산출하였다.
- 대상자가 지각한 간호근무환경과 이직의도와와의 관계에서 워라벨의 매개효과는 회귀분석을 활용한 Baron과 Kenny[29]의 4단계 매개효과 검증 절차를 이용하여 분석하였다. 첫 번째 단계에서 대상자의 일반적 특성을 통제하고 독립변수인 간호근무환경이 매개변수인 워라벨에 유의한 영향을 미치는지 분석하였다. 두 번째 단계에서는 대상자의 일반적 특성을 통제하고 독립변수인 간호근무환경이 종속변수인 이직의도에 미치는 영향을 확인하였다. 세 번째 단계에서는 독립변수인 간호근무환경과 매개변수인 워라벨이 종속변수인 이직의도에 미치는 영향을 확인하였으며, 네 번째 단계에서는 2단계에서의 독립변수인 간호근무환경의 비표준화 계수 값과 3단계에서의 간호근무환경과 워라벨의 비표준화 계수 값을 비교하여 워라벨의 매개효과를 검증하였다. 매개효과와의 유의성 검증을 위해 Sobel test를 실시하였고, 회귀모형에서 종속변수의 자기상관은 Durbin-Watson 지수를 사용하여 확인하였으며, 독립변수 간의 다중공선성은 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)를 사용하여 확인하였다.

3. 연구결과

3.1 일반적 특성에 따른 간호근무환경, 워라벨, 이직의도의 차이

병원간호사의 일반적 특성은 연령대는 20대가 73명(50.7%), 30대가 41명(28.5%), 40대 18명(12.5%), 50대 이상이 12명(8.3%)이었고 여성 136명(94.4%), 남성 8명(11.7%)이었다. 결혼 여부는 미혼과 기혼이 각각 81명(56.3%), 63명(43.8%) 씩 차지하였고, 최종 학력은 4년

제 졸업이 98명(68.1%)으로 가장 많았다. 종교를 갖고 있지 않음으로 응답한 경우는 93명(64.6%), 종교가 있다고 응답한 경우는 51명(35.4%)이었고, 근무 부서는 외과계 병동 75명(52.1%), 외래/기타 31명(23.6%), 내과계 병동 24명(16.7%), 특수부서(ICU, ER 등) 11명(7.6%) 순이었다. 근무형태는 3교대가 90명(62.5%), 상근 근무자가 54명(37.5%)이었고, 근무 연수는 5년 미만인 66명(45.8%), 5년 이상~10년 미만과 10년 이상이 각각 39명(27.1%)이었다. 현 부서의 근무 연수는 1년 미만 5년 미만이 75명(52.1%), 1년 미만 43명(29.9%), 5년 이상이 26명(18.1%) 순이었다. 현 근무부서의 만족도의 경우 보통인 경우가 65명(45.1%), 만족하는 경우 54명(37.5%), 불만족 25명(17.4%)으로 나타났으며 월급여 수준은 300만원대가 66명(45.8%)으로 가장 많았다(Table 1).

병원간호사의 특성에 따른 간호근무환경, 워라벨 및 이직의도의 차이를 분석한 결과는 다음과 같다(Table 1). 간호근무환경은 성별($t=3.56, p=.001$), 근무형태($t=-2.35, p=.020$), 현 근무부서 만족도($F=20.18, p<.001$), 월 급여($F=3.12, p=.028$)에 따라 유의한 차이를 보였다. 현 근무부서의 만족도는 사후 검정 결과 현 근무 부서에 만족과 보통인 경우가 불만족인 간호사에 비하여 간호근무환경에 대한 점수가 유의하게 높았으며, 월 급여는 200만원 이하가 300만원대의 경우보다 간호근무환경에 대한 점수가 유의하게 높았다. 워라벨은 연령($F=4.18, p=.007$), 근무형태($t=-3.49, p=.001$), 현 근무부서 만족도($F=12.93, p<.001$), 월 급여($F=3.48, p=.018$)에 따라 유의한 차이를 보였다. 연령은 사후 검정 결과 50대 이상이 20대와 30대에 비해 워라벨의 정도가 유의하게 높았으며, 현 근무부서의 만족도는 현 부서에 만족과 보통인 경우가 불만족보다 유의하게 높았으며, 월 급여의 경우 사후검정 결과 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 마지막으로 이직의도는 연령($F=8.65, p<.001$), 근무형태($t=2.86, p=.005$), 현 근무부서 만족도($F=20.16, p<.001$), 월급여($F=2.69, p=.049$)에 따라 유의한 차이를 보였다. 연령은 사후검정 결과 20대가 30대, 40대, 50대에 비하여 이직의도가 유의하게 높았으며, 현 근무부서의 만족도는 불만족인 경우가 보통인 경우보다, 보통인 경우가 만족인 경우보다 높은 것으로 나타났다.

3.2 간호근무환경, 워라벨, 이직의도의 정도 및 상관관계

병원간호사의 간호근무환경은 평균 $2.60 \pm .38$ 점, 워

라벨은 평균 2.55±1.01점, 이직의도는 평균 3.61±.85점이었다. 연구 변수들의 정규성 가정 확인을 위하여 왜도와 첨도의 절대값을 살펴본 결과, 왜도 ±1이내 및 첨도 ±7 이내에 분포하여 두 정규분포의 가정을 만족하였다(Table 2). 간호근무환경, 워라벨과 이직의도의 상관관계를 살펴보았다(Table 3). 그 결과, 간호근무환경은 워라벨($r=.49, p<.001$)과 정적 상관관계, 이직의도($r=-.47, p<.001$)와는 부적 상관관계가 유의하게 나타났고, 워라

벨과 이직의도는 부적 상관관계가 유의하게 나타났다($r=-.66, p<.001$).

3.3 간호근무환경과 이직의도와와의 관계에서 워라벨의 매개효과

회귀분석을 실시하기 전 독립성, 다중공정성, 등분산성, 정규성의 조건을 검정하였다. 연구변수들 간의 다중공선성 확인을 위해 상관관계 분석을 실시하였다.

Table 1. Differences of Nursing Practice Environment, Work-Life Balances and Turnover Intention according by the General Characteristics of Nurse (N=144)

Characteristics	Categories	n(%)	NPE		WLB		TI	
			M±SD (range 1-4)	t/F(p) Scheffe	M±SD (range 0-6)	t/F(p) Scheffe	M±SD (range 1-5)	t/F(p) Scheffe
Age(yr) 32.71±9.53 (22~62)	20 ^a	73 (50.7)	2.56±0.42	0.48	2.44±1.06	4.18	3.76±0.82	8.65
	30 ^b	41 (28.5)	2.57±0.26	(.696)	2.51±0.81	(.007)	3.72±0.80	(.001)
	40 ^c	18 (12.5)	2.58±0.33		2.46±0.92	a,c(d)	3.50±0.67	a)b,c,d
	≥50 ^d	12 (8.3)	2.72±0.49		3.51±1.09		2.54±0.67	
Gender	Female	136 (94.4)	2.57±0.36	3.56 (.001)	2.53±1.02	0.98 (.330)	3.64±0.84	-1.47 (.143)
	Male	8 (5.6)	3.04±0.45		2.89±0.81		3.19±0.93	
Education Level	Diploma ^a	40 (27.8)	2.57±0.44	0.21	2.47±0.92	0.34	3.63±0.87	0.17
	Bachelor ^b	98 (68.1)	2.61±0.34	(.808)	2.60±1.02	(.711)	3.62±0.81	(.845)
	≥Master ^c	6 (4.2)	2.55±0.52		2.37±1.53		3.41±1.36	
Religion	No	93 (64.6)	2.58±0.35	-1.22 (.223)	2.49±0.96	-0.89 (.373)	3.63±0.80	0.28
	Yes	51 (35.4)	2.65±0.41		2.65±1.10		3.59±0.93	(.783)
Marital Status	Single	81 (56.3)	2.58±0.40	-0.51 (.613)	2.41±1.04	-1.93 (.056)	3.73±0.87	1.95
	Married	63 (43.8)	2.61±0.35		2.73±0.95		3.46±0.80	(.054)
Current Working Department	Medical ^a	24 (16.7)	2.55±0.36	0.76	2.42±1.16	0.52	3.74±0.74	0.74
	Surgical ^b	75 (52.1)	2.63±0.64	(.517)	2.61±0.93	(.666)	3.62±0.88	(.532)
	Special part(ICU, ER) ^c	11 (7.6)	2.68±0.50		2.28±0.93		3.79±0.73	
	Others ^d	31 (23.6)	2.53±0.42		2.60±1.12		3.45±0.88	
Duty Pattern	3-shift	90 (62.5)	2.54±0.40	-2.35 (.020)	2.33±0.92	-3.49 (.001)	3.77±0.81	2.86
	Day shift	54 (37.5)	2.69±0.31		2.91±1.06		3.36±0.85	(.005)
Total Clinical Career(yr) 7.95±8.06	<5 ^a	66 (45.8)	2.66±0.42	2.21	2.62±1.05	0.34	3.58±0.84	0.80
Clinical Career of Current Unit(yr) 3.15±4.26	5~9 ^b	39 (27.1)	2.59±0.37	(.113)	2.45±1.16	(.710)	3.76±0.98	(.449)
	≥10 ^c	39 (27.1)	2.50±0.28		2.53±0.80		3.53±0.71	
Satisfaction	<1 ^a	43 (29.9)	2.67±0.43	2.24	2.75±1.08	1.56	3.49±0.84	0.63
	1~4 ^b	75 (52.1)	2.59±0.36	(.110)	2.52±0.97	(.213)	3.67±0.88	(.535)
	≥5 ^c	26 (18.1)	2.48±0.31		2.32±1.02		3.64±0.77	
Income (10,000won/month)	Dissatisfaction ^a	25 (17.4)	2.29±0.35		1.73±0.77	12.93 (.001)	4.38±0.74	
	Satisfaction ^b	65 (45.1)	2.55±0.29	20.18 (.001)	2.60±0.87	a(b,c)	3.64±0.66	20.16 (.001)
	Satisfaction ^c	54 (37.5)	2.79±0.37	a(b,c)	2.86±1.08	b)c	3.23±0.85	a)b, b)c
Income (10,000won/month)	<200 ^a	6 (4.2)	2.83±0.28	3.12	3.29±1.04	3.48	3.42±0.93	2.69
	200~299 ^b	62 (43.1)	2.67±0.33	(.028)	2.73±1.08	(.018)	3.49±0.88	(.049)
	300~399 ^c	66 (45.8)	2.52±0.41	a)c	2.29±0.90		3.81±0.77	
	400 ^d	10 (6.9)	2.46±0.35		2.76±0.97		3.20±0.83	

NPE=Nursing Practice Environment; WLB=Work Life Balance; TI=Turnover Intention

Table 2. Level of Nursing Practice Environment, Work-Life Balances and Turnover Intention

(N=144)

Variables	M±SD	Range	Cronbach's α
NPE	2.60±0.38	1.55~3.93	.92
WLB	2.55±1.01	0.38~5.48	.96
TI	3.61±0.85	1.00~5.00	.88

NPE=Nursing Practice Environment; WLB=Work Life Balance; TI=Turnover Intention

Table 3. Correlation among Nursing Practice Environment, Work-Life Balances and Turnover Intention

(N=144)

Variables	NPE $r(\rho)$	WLB $r(\rho)$
NWE		
WLB	.46(<.001)	
TI	-.47(<.001)	-.66(<.001)

NPE=Nursing Practice Environment; WLB=Work Life Balance; TI=Turnover Intention

측정변수들 간의 상관계수는 0.46~0.66로 다중공선성을 의심할 수 있는 기준인 0.8보다 작게 나타났다. 모형의 독립성 검증결과 Durbin-Watson값은 2.035~2.079으로 2에 가깝게 나타나 잔차들 간에 자기상관성이 없는 것으로 나타났다(2.862(d_u) < 2.035(d) < 2.403(4- d_u)). 또한 독립변수들 간의 다중 공선성을 검토한 결과 분산팽창인자(VIF)는 1.34~7.8의 범위로 모두 10보다 크지 않았기에 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 또한 잔차 분석 결과, 모형의 선형성, 오차의 정규성과 등분산성이 확인되었다. 본 연구결과 간호근무환경과 이직의도 관계에서 워라벨은 매개효과가 있는 것으로 검증되었다(Table 4).

간호근무환경과 이직의도와의 관계에서 워라벨의 개 효과를 검증하기 위한 3단계 검증 결과는 다음과 같다(Table 4). 1단계의 회귀분석 결과, 독립변수인 간호근무환경이 매개변수인 워라벨에 통계적으로 유의한 영향을 주었고($B=.92, p<.001$), 2단계 회귀분석에서는 독립변수

인 간호근무환경이 종속변수인 이직의도에 대하여 유의한 영향을 미쳤다($B=-.72, p<.001$). 3단계에서 매개변수인 워라벨이 종속변수인 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 간호근무환경과 워라벨을 독립변수로 하고 이직의도를 종속변수로 하여 회귀분석을 실시한 결과, 간호근무환경은 유의하였고($B=-.35, p=.028$) 워라벨은 이직의도에 유의한 영향요인으로 나타났다($B=-.40, p<.001$). 3단계에서 워라벨을 매개변수로 하였을 때 간호근무환경은 이직의도에 유의한 영향을 주어 워라벨이 부분 매개하는 것으로 나타났고 설명력은 53%였다. 워라벨의 매개효과에 대한 유의성 검증을 위해 Sobel test를 실시한 결과 간호근무환경과 이직의도와의 관계에서 워라벨이 유의한 매개변인으로 확인되었다($Z=-3.55, p<.001$).

4. 논의

본 연구는 병원에서 근무하는 간호사의 간호근무환경과 이직의도와의 관계에서 워라벨의 매개효과를 파악하기 위하여 수행하였다.

본 연구 결과 간호사의 간호근무환경은 4점 만점에 2.60점이었다. 이는 일 지역의 상급종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구[30, 31]에서 2.39점, 2.49점인 것과 유사한 결과를 보였다. 중소병원의 간호사를 대상으로 한 연구[9]에서는 2.39점으로 본 연구보다 낮게 나타났으나 미국의 마그넷 병원을 대상으로 한 연구[25]에서는 2.96점으로 본 연구보다 높게 나타났다. 이는 종합병원 이상에서 근무하는 간호사가 인식하는 간호근무환경이 중소병원보다 긍정적임을 파악하는 한편, 미국의 간호근무환경보다는 열악하고 이를 부정적으로 파악하는 것으로 사료된다. 병원 규모와 조직의 구조에 따라 간호사가 인식하는 간호근무환경의 차이와 원인을 파악하는 후속 연구가 이루어져야 할 것으로 파악된다.

Table 4. Mediation Effect of Work-Life Balance on the Relationship between the Nursing Practice Environment and Turnover Intention

(N=144)

Variables	B	β	t	p	Adj.R ²	F	p
Step 1. NPE → WLB	.92	.22	4.14	<.001	.28	7.78	<.001
Step 2. NPE → TI	-.72	-.32	-4.15	<.001	.37	11.39	<.001
Step 3. NPE, WLB → TI					.53	18.75	<.001
1) NPE → TI	-.35	-.16	-2.22	.028			
2) WLB → TI	-.40	-.48	-6.84	<.001			

Sobel test ($Z=-3.55, p<.001$)

NPE=Nursing Practice Environment; WLB=Work Life Balance; TI=Turnover Intention

본 연구 결과 간호사의 워라벨은 6점 만점에 2.55점이었다. 이는 상급종합병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구[32]에서 3교대를 하는 군에서 2.99점, 2교대를 하는 군에서 3.37점으로 차이를 보였으며 본 연구보다 높은 점수를 보였다. 또한 육아휴직 이후 복귀한 간호사를 대상으로 한 연구[33]의 2.45점보다 높은 점수를 보였다. 교대근무의 형태에 따른 점수의 차이는 2교대의 근무형태가 일정한 패턴과 휴일로 인해 자기계발에 대한 실천을 돕고 일을 통해 성장하고 있어 워라벨을 보이는 결과로 사료되며, 육아휴직을 통해 일과 가정의 균형을 형성하는 기간이면서 직장으로 복귀 후 적응하는 과정으로써 워라벨의 점수가 낮은 것으로 사료된다. 간호사의 근무형태와 관련한 요인과 일반적 특성의 요인들을 종합적으로 파악하여 간호사의 워라벨을 증진하는 추가적인 연구가 이루어져야 할 것으로 파악된다.

본 연구 결과 간호사의 이직의도는 5점 만점에 3.61점으로 나타났다. 이는 대학병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구[34]에서 3.72점, 종합병원에서 근무하는 간호를 대상으로 한 연구[35]에서 3.44점으로 본 연구와 유사한 결과를 보였다. 3점 이상일 때 관리가 필요함을 주장한 연구[36]를 근거로, 본 연구의 대상자들에게도 전반적인 이직 관리가 필요할 것으로 사료된다. 본 연구에서는 특히 연령대가 20대인 경우가 30대 이상인 경우보다, 3교대인 경우가 상근 근무보다, 근무부서에 따른 만족도가 불만족인 경우가 만족하는 경우보다, 월평균 급여가 200만원 미만인 경우가 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 이는 업무에 미숙한 신규 간호사들이 경력 간호사보다 이직률이 높은 것으로 보는데[30], 처음 간호직을 평생의 직업으로 여기지만, 업무에 적응하기 어렵기 때문에 이직을 하는 것으로 보인다. 간호사의 교대 근무가 이직과 관련성을 보이는 요인으로서[36] 간호사를 위한 근무형태의 요구도를 조사하고 이를 적용한 추후연구가 필요할 것으로 보인다. 월평균 급여가 200만원 미만이 200만원 이상에 비해서 이직의도가 높았다는 연구와[37]상이한 결과를 보여, 추후 간호사의 급여와 관련된 이직의도 또는 관련요인들을 더 파악하여 연구할 필요가 있을 것으로 보인다.

본 연구에서 이직의도는 간호근무환경과 워라벨과 음적 상관관계가 있었다. 이는 본 연구와 유사한 연구 변수으로써 간호근무환경과 조직몰입과 직무배태성이 양적 상관관계가 있는 연구[10]와 비슷한 결과를 보였다. 본 연구와 대상자는 다르나, 서비스직 종사자의 이직의도는 워라벨과는 음적 상관관계를 보여 비슷한 결과를 보였다

[37]. 간호사가 인식하는 간호근무환경이 긍정적일수록, 워라벨이 높을수록 이직의도가 낮은 것을 볼 수 있다.

본 연구에서 간호사의 근무환경과 이직의도의 관계에서 워라벨은 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 즉 근무환경이 긍정적이면 워라벨이 좋아지고 이직의도가 낮아지는 것을 의미한다. 간호사의 근무환경과 이직의도와의 관계에서 워라벨이 매개효과를 나타낸다는 연구가 미비하여 직접 비교는 어렵지만 간호사를 대상으로 이직의도의 영향요인들을 살펴본 연구[31]에서 간호근무환경이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다. 미국, 영국 등 9개 나라에 대한 간호근무환경을 조사한 결과[38], 우리나라 간호사의 간호근무환경이 상당히 낮은 수준이었으며, 하위 영역 중 충분한 인력, 물질적 지원, 양질의 간호를 위한 기반, 간호사와 의사의 협력관계는 우리나라가 최저 수준으로 보고되고 있다. 간호사들은 병원에서 직무에 대한 자율성이 저하되고, 상급자와 동료들의 지지가 적다고 인식할 때, 간호직에 대한 만족도와 개인과 조직의 적합성 등이 적합하지 않다고 느낄 때[39] 이직의도가 증가됨으로 간호사의 이직률을 낮추기 위해서는 조직적인 개선과 노력이 필요할 것으로 보인다. 또한 교대 근무 간호사의 워라벨은 이직의도에 영향을 미치고 있으며[40] 이는 워라벨을 유지하는 것은 이직의도에 긍정적인 영향을 것을 의미한다. 워라벨은 최근 조직의 생산성을 높일 수 있는 전략으로 인식이 증가되고 있음으로 간호사의 워라벨을 향상시켜 이직률을 감소와 더 나아가 병원조직의 성과에 기여하기 위해서는 간호사의 워라벨에 대한 관심과 이를 높이기 위한 인적자원관리 제도가 필요할 것으로 사료된다. 워라벨을 높이기 위해서는 조직의 전략적인 지원과 제도는 어느 정도 한계가 있으나 선행연구 결과 조직문화, 조직커뮤니케이션, 직무자율성 등이 워라벨에 영향을 주는 것으로 나타나[40] 병원조직의 조직문화와 간호사의 업무에 대한 자율성 부여 등의 내적 보상제도를 활성화 할 필요할 것으로 사료된다.

한편 본 연구에서는 일개 지역의 간호사를 대상으로 편의 표집하였으므로 연구 결과를 일반화하는데 제한점이 있다. 추후 세분화된 간호부서와 간호직급, 근무형태에 따른 근무환경과 워라벨, 이직의도와의 관계를 확인하고 규명하는 연구가 필요할 것으로 보이며, 본 연구는 간호사의 근무환경과 이직의도의 관계에서 워라벨을 부분 매개효과를 확인하여 간호사의 이직률을 감소하기 위한 기초자료로 활용할 수 있을 것으로 본다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 간호근무환경과 이직의도 관계에서 워라벨의 매개효과를 파악하기 위해 시도되었고, 분석한 결론은 다음과 같다.

첫째, 간호사가 지각하는 간호근무환경과 이직의도는 부적인 상관관계가 있었으나 워라벨 간에 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타나 간호사가 지각하는 간호근무환경이 높을수록 이직의도가 낮아짐으로 간호근무환경을 긍정적으로 지각할 수 있도록 조직 차원에서 충분한 인력과 물질적 자원의 지원이 필요한 것으로 시사되었다. 둘째, 간호사가 지각하는 간호근무환경이 이직의도에 미치는 영향에서 워라벨이 중요한 매개변수로 작용하는 것으로 나타났다. 즉 워라벨은 간호근무환경과 지직의도 간의 관계에서 부분 매개역할을 하므로 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해서는 워라벨의 정도를 고려한 인적자원관리 전략이 필요할 것으로 시사되었다.

본 연구 결과를 토대로 다음과 같이 제언한다. 첫째 A도의 종합병원 간호사를 대상으로 시행되어 연구결과를 일반화하는 데 한계가 있기에 본 연구결과를 전체 병원 간호사 대상으로 확대, 해석에 신중한 주의가 필요하다. 둘째, 본 연구를 기초로 지속적으로 증가하는 간호사의 이직률을 감소시킬 수 있는 인적자원유지 및 보상관리 프로그램 개발하는데 기초자료로 활용되고 간호사의 워라벨을 증진시킬 수 있는 개인적, 조직적 전략 또는 프로그램의 개발을 제언한다. 셋째, 간호근무환경은 외적인 환경적 요인으로 개선하기에는 그 한계가 있으므로 워라벨과 같은 내적인 요인을 통해 내적보상을 줄 수 있도록 하는 교육 프로그램 개발하여 그 효과를 확인하는 연구를 제언한다.

REFERENCES

- [1] E. H. Choi. (2014). *Structure Model which Influence the Turnover Intention and Job Burnout by Job Stress, Work-family Conflict and Coping Strategies for the Nurse*. Master's thesis. Kyung Hee University, Seoul.
- [2] J. H. Park. (2017). Turnover Reduction Strategy of New Graduate Nurses. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 7(8), 833-842.
DOI : 10.14257/ajmahs.2017.08.44
- [3] Hospital Nurses Association. (2020). *Survey on the Status of Hospital Nursing Staff Placement(2019)*. Seoul: Hospital Nurses Association.
- [4] R. Iverson. (1992). *Employee intent to stay: An Empirical Test of a Revision of the Price and Mueller Model*. Doctoral dissertation. University of Iowa, Iowa City.
- [5] E. A. Ji & J. S. Kim. (2018). Factor Influencing New Graduate Nurses' Turnover Intention according to Length of Service. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(1), 51-60.
DOI : 10.11111/jkana.2018.24.1.51
- [6] K. N. Kang. (2012). Factors Influencing Turnover Intention of Nurses in Small-medium Sized Hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(2), 155-165.
DOI : 10.11111/jkana.2012.18.2.155
- [7] C. Friese, E. Lake, J. Silber & J. Sochalski. (2007). Hospital Nurse Practice Environment and Outcomes for Surgical Oncology Patients. *Health Service Research*, 43(4), 1145-1163.
DOI : 10.1111/j.1475-6773.2007.00825.x
- [8] E. H. Cho, M. N. Choi, E. Y. Kim, I. Y. Yo & N. J. Lee. (2011). Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 41(3), 325-332.
DOI : 10.4040/jkan.2011.41.3.352
- [9] J. O. Kwon & E. Y. Kim. (2012). Impact of Unit-level Nurse Practice Environment on Nurse Turnover Intention in the Small and Medium Sized Hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(4), 414-423.
DOI : 10.11111/jkana.2012.18.4.414
- [10] S. H. Kim, S. K. Park & M. H. Lee. (2019). Effect of a Nursing Practice Environment on Nursing Job Performance and Organizational Commitment: Focused on the Mediating Effects of Job Embeddedness. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(3), 208-219.
DOI : 10.11111/jkana.2019.25.3.208
- [11] L. M. Barker & M. A. Nussbaum. (2011) Fatigue, Performance and the Work Environment: A Survey of Registered Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 67(6), 1370-1382.
DOI : 10.1111/j.1365-2648.2010.05597.x
- [12] D. S. Kim. (2010). *Comparison of Job Satisfaction, Commitment to Organization and Turnover Intention between Fixed Day & Evening Nurses and 3 Shift Rotation Nurses*. Master's thesis. Kyung Hee University, Seoul.
- [13] M. S. Jeong, H. L. Kim & Y. J. Lee. (2017). Factors Influencing Work-life Balance in Korean Registered Nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 26(2), 114-123.
DOI : 10.5807/kjohn.2017.26.2.114
- [14] Y. S. Lee & S. J. Jang. (2013). The Effect 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.
- [15] J. H. Lee. (2019). The Effect of the Work-Life Balance Perceived by Casino Employees on Organizational Effectiveness: Moderating Effect of Organizational Support Recognition. *Tourism Research*, 44(1), 191-215. DOI : 10.32780/ktidoi. 2019.44.1.191
- [16] Y. S. Yang & Y. H. Kanhg. (2013). ICU New Nurses' Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *Health & Nursing*, 25(2), 47-58.
- [17] Organization for Economic Cooperation and Development. (2014). *OECD Better Life Index*. Retrieved December 21, 2020, from: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/korea/>
- [18] B. J. Na & E. J. Kim. (2015). A Study on the Mediating and Moderating Effect of Work-family Conflict in the Relationship among Emotional Labor, Occupational Stress, and Turnover Intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(3), 260-269. DOI : 10.11111/jkana.2016.22.3.260
- [19] M. R. Kim & G. A. Seomun. (2013). Relationships among Burnout, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention to Resign in Hospital Nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 22(2), 93-101. DOI : 10.5807/ kjohn.2013.22.2.393
- [20] H. J. Choi. (2015). Moderating Effects of Work-family Conflict between Job, Organizational, Career Characteristics and Turnover Intention among Nurses in Small and Medium-Sized Hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(3), 297-307. DOI : 10.11111/jkana.2015.21.3.297
- [21] D. Camerino, M. Sandri, S. Sartori, P. M. Conway, P. Campanini & G. Costa. (2010). Shiftwork, Work-family Conflict among Italian Nurses, and Prevention Efficacy. *Chronobiology International*, 27(5), 1105-1123. DOI : 10.3109/ 07420528. 2010.490072
- [22] D. M. Son & Y. I. Jung. (2019). The Effect of Work-Life Balance on Job Satisfaction and Turnover Intention of Hospital Nurses: Compared to Female Wage Workers. *Stress*, 27(3), 268-276. DOI : 10.17547/kjsr.2019.27.3.268
- [23] S. A. Boamah & H. Laschinger. (2015). The Influence of Areas of Worklife fit and Work-life Interference on Burnout and Turnover Intentions among New Graduate Nurses. *Journal of Nursing Management*, 24(2), E164-E174. DOI : 10.1111/jonm.12318
- [24] F. Faul, E. Erdfelder, A. Buchner & A. G. Lang. (2009). Statistical Power Analyses Using G*Power 3.1: Tests for Correlation and Regression Analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160. DOI : 10.3758/BRM. 41.4.1149
- [25] E. T. Lake & C. R. Friese. (2006). Variations in nursing practice environments: Relation to staffing and hospital characteristics. *Nursing research*, 55(1), 1-9.
- [26] C. W. Kim & C. Y. Park. (2008). A Study on the Development of a 'Work-Life Balance' Scale. *Journal of Leisure Studies*, 5(3), 53-69.
- [27] E. E. Lawler, S. E. Seashore, P. H. Mirvis & C. E. Cammann. (1983). *Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures, and Practices*. John Wiley & Sons Inc.
- [28] H. S. Park. (2002). *Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses*. Master's thesis. Yonsei University, Seoul.
- [29] R. M. Baron & D. A. Kenny. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173-1182.
- [30] S. H. Kim & M. A. Lee. (2014). Effects of Emotional Labor and Communication Competence on Turnover Intention in Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(3), 332-341. DOI : 10.11111/ jkana. 2014. 20.3.332
- [31] Y. J. Lee & G. A. SM. (2016). Impact of Unit-level Nurse Practice Environment on Nurse Turnover Intention. *Journal of Digital Convergence*, 14(6), 355-362. DOI : 10.14400/JD C .2016.14.6.355
- [32] T. H. Shin, E. Y. Choi, E. J. Kim, U. K. Kim, Y. S. Im, S. S. Seo., et al. (2018). Comparison of Work-Life Balance, Fatigue and Work Errors between 8-Hour Shift Nurses and 12-Hour Shift Nurses in Hospital General Wards. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 24(2), 170-177. DOI : 10.22650/JKCN R.2018.24.2.170
- [33] Y. R. Jeong & T. W. Lee. (2020). Effect of Parenting Stress and Co-worker Support on Work-Life Balance in Nurses Reinstated after Parental Leave. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(4), 331-339. DOI : 10.11111/jkana.2015.21.3.297
- [34] J. Y. Jeong, Y. S. Seo, J. H. Choi, S. J. Kim, M. S. Lee, S. H. Hong, et al. (2019). The Influence of Grit on Turnover Intention of University Hospital Nurses: The Mediating Effect of Job Involvement. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 49(2), 181-190. DOI : 10.4040/jkan.2019.49.2.181
- [35] M. A. Lee & E. J. Kim. (2016). Influences of Hospital Nurses' Perceived Reciprocity and Emotional Labor on Quality of Nursing Service and Intent to Leave. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 46(3), 364-374. DOI :10.4040/jkan.2016.46.3.364
- [36] A. R. Kang. (2015). *Nurses' Turnover Ratio is 16.9%...*

31% of New Nurses Leave from Hospital. Seoul: Dailymedi. <http://dailymedi.com/detail.ph?number=777265>.

- [37] J. H. Jeong, J. S. Kim & K. H. Kim. (2008). The Risk Factors Influencing Turnover Intention of Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(1), 35- 44.
- [38] L. H. Aiken, D. M. Sloane, S. Clarke, L. Poghosyan, E. Cho, L. You., et al. (2011). Importance of Work Environments on Hospital Outcomes in Nine Countries. *International Journal of the International Society for Quality in Health Care*, 23(4), 357-364. DOI : 10.1093/intqhc/mzr022
- [39] M. J. Kim. (2020). *The Effects of Work-Life Balance and Organizational Commitment on Turnover Intentions among Shift-Working*. Master's thesis. Ajou University, Suwon.
- [40] J. M. Choi. (2020). *Study on the Effect of Innovative Culture, Organizational communication, and Work Autonomy on the Work-life Balance: Focusing on K Public Power Generation Company*. Master's thesis. Seoul University, Seoul.

곽 윤 복(Yun-Bock Kwak)

[정회원]



- 2020년 8월 :전북대학교 간호학박사
- 2017년 3월 ~ 현재 : 전북대학교 강사
- 관심분야 : 정신간호, 지역사회간호, 노인간호
- E-Mail : yunbock@hanmail.net

김 신 희(Shin-Hee Kim)

[정회원]



- 2019년 2월 : 전북대학교 간호학박사
- 2021년 3월 ~ 현재 : 원광보건대학교 간호학부 조교수
- 관심분야 : 간호성과, 간호교육
- E-Mail : wondule@wu.ac.kr