

http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2024.10.5.547

JCCT 2024-9-65

## 3교대 병원간호사의 일과 삶의 균형과 간호 전문직 자부심이 직무착근도에 미치는 영향

### Effects of work-life balance and nursing professional pride on job embeddedness among third-shift hospital nurses

이승은\*, 노기옥\*\*

Seung-Eun Lee\*, Gie-Ok Noh\*\*

**요약** 본 연구는 3교대 병원간호사를 대상으로 일과 삶의 균형, 간호 전문직 자부심, 직무착근도의 수준을 확인하고, 일과 삶의 균형과 간호 전문직 자부심이 직무착근도에 미치는 영향을 파악하고자 시행된 서술적 상관성 조사연구이다. 근무경력 12개월 이상인 종합병원에서 근무하는 3교대 간호사 144명의 설문 자료로 결과를 분석하였다. 수집된 자료는 SPSS WIN/PC 24.0 통계 프로그램을 이용해 서술적 통계, Independent t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation, 위계적 다중회귀분석으로 분석하였다. 연구 결과 3교대 병원간호사의 일과 삶의 균형, 간호 전문직 자부심, 직무착근도의 상관관계가 확인되었으며, 직무착근도에 미치는 요인으로 간호 전문직 자부심( $\beta=.59$ ,  $p<.001$ ), 경제상태를 보통으로 인식하는 것( $\beta=.20$ ,  $p=.036$ )이 확인되었다. 두 변수에 의한 설명력은 41.1%였다. 따라서 3교대 병원간호사의 직무착근도를 높이기 위해서는 무엇보다 간호 전문직 자부심 향상을 도모할 수 있는 교육 및 중재 프로그램의 개발과 적용이 실행되어야 하겠다.

**주요어** : 병원간호사, 일과 삶의 균형, 간호 전문직 자부심, 직무착근도

**Abstract** This descriptive correlational study was conducted to determine the level of work-life balance, nursing professional pride, and job embeddedness among third shift hospital nurses and to determine the impact of work-life balance and nursing professional pride on job embeddedness. The results were analyzed using questionnaire data from 144 third shift nurses working in a general hospital with at least 12 months of work experience. The collected data were analyzed using descriptive statistics, independent t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation, and hierarchical multiple regression analysis using SPSS WIN/PC 24.0 statistical program. The results of the study showed a relationship between work-life balance level, nursing professional pride, and job embeddedness among third-shift hospital nurses, with nursing professional pride ( $\beta=.59$ ,  $p<.001$ ) and perceived economic status as moderate ( $\beta=.20$ ,  $p=.036$ ) as factors affecting job embeddedness, with statistical significance. The explanatory power of these two variables was 41.1%. Therefore, the development and application of educational and intervention programs that can improve nursing professional self-esteem should be implemented in order to increase the job embeddedness of third shift hospital nurses.

**Key words** : Hospital nurse, Job embeddedness, Nursing professional pride, Work-life balance

\*정회원, 건양대학교병원 이승은 간호사 (제1저자)  
\*\*정회원, 건양대학교 간호학과 노기옥 부교수 (교신저자)  
접수일: 2024년 6월 11일, 수정완료일: 2024년 8월 25일  
게재확정일: 2024년 9월 5일  
(이 논문은 제1저자 이승은의 석사학위논문 축약본임.)

Received: June 11, 2024 / Revised: August 25, 2024

Accepted: September 5, 2024

\*\*Corresponding Author: nkorn91@gmail.com

Dept. of nursing, Konyang University, Korea

## 1. 서론

### 1. 연구의 필요성

보건복지부에서 발표한 통계자료에 따르면 2021년을 기준으로 한국의 임상 간호인력 숫자는 인구 1,000명당 8.8명으로 경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development, OECD) 회원국 평균 9.8 명보다 10% 이상 낮았다[1]. 국내에서 확인한 2020년 간호사의 활동율은 72.8%로 10년 전(2010년) 통계에서 활동율이 67.8%였던 것보다 5.0% 증가하였으나 여전히 상당수의 유휴 간호사가 존재하는 실정이다[2]. 이는 외국과 비교했을 때, 인구 대비 활동 간호사 수, 간호면허자 수 대비 활동자 수 비율이 모두 낮은 상황으로 사직과 이직 등의 문제와 관련되어 병원 간호인력의 문제는 더욱 심각한 상태가 되고 있다[3].

전 세계적으로 병원간호사의 이직률은 타 직종에 비해 높으며, 반복적인 신규간호사의 고용은 높은 비용 발생으로 경제적 악영향을 주기 때문에 병원에서 간호인력을 유지 및 발전시키는 것은 중요한 문제이다[4]. 따라서 조직원이 이직하지 않고 계속 조직에 남아있는 직무착근도를 높이기 위한 노력이 필요하다[5]. 직무착근도는 직무배태성으로도 불리는 개념으로 ‘왜 직장을 떠나는가?’가 아닌 ‘직장에 잔류하는 이유는 무엇인가?’에 초점을 맞추고 있으며, 조직몰입에 긍정적 영향을 미치고, 이직 의사 경감에 영향을 주는 것으로 확인되었다[6,7].

직무를 멈추거나 변경하는 이직이 일어나는 원인에 대해 초점을 맞추기보다 이직하지 않고 직무를 유지하게 하는 원인에 관심을 기울이는 관점에서 직무착근도 즉 직무배태성이 새로운 변수로 제시되었다[8]. 유사 개념으로는 조직몰입이 있으며, 조직몰입은 업무에 대한 정서적 몰입, 조직원으로서의 가치를 생각한다는 점에서 직무배태성과 공통점이 있지만, 조직몰입은 비 감정적인 인지적 판단, 팀과 동료의 관계, 손해 발생 시 대안을 고려하지 않는다는 점에서 직무배태성과 구별되는 개념이다[9]. 이러한 점에서 병원간호사가 직무를 유지하며, 직장에 머무르도록 하는 통합된 영향력으로 직무착근도를 높이는 관련 요인에 대한 탐구가 필요한 실정이다.

병원간호사의 직무 유지에 영향을 미치는 요인으로 최근 시행된 선행연구에서는 긍정적인 심리와 간호업

무환경을 제시하였다[10]. 또한 국내 대기업에 재직 중인 사무직 근로자를 대상으로 조사한 선행연구[9]에서는 일과 삶의 균형이 높을수록 직무착근도에 긍정적인 영향을 미친다는 연구 결과를 보여주었다. 직장생활을 잘 유지하며 살아가는 생활과 관련하여 OECD는 개인과 가족의 안녕을 위한 핵심적인 필요조건으로 일과 삶의 균형을 만들고 유지하도록 강조하고 있다[11]. 직무착근도는 개인과 조직이 거미줄처럼 밀접하게 연관되어 있을수록 높게 나타나며, 직무착근도가 높을수록 자발적 이직은 감소하고, 직업을 유지하고자 하며, 직무적합성과의 연계가 높은 것으로 나타났다[12]. 반면에 개인이 일과 삶의 균형을 유지하지 못하는 경우 건강과 삶의 질 저하, 직무 만족 저하, 이직 증가, 조직몰입 감소 등 다양한 문제가 발생하게 된다[13].

2023년 한국고용정보원에서 만 15세 이상 학생과 성인 5,786명을 대상으로 시행한 직업가치관 검사에서 직업 선택 시 가장 중요하게 고려하는 가치 1위는 ‘일과 삶의 균형’이었다[14]. 선진국에서는 특히 여성 근로자의 직장가정생활의 양립을 위해 범정부적 차원의 지원을 마련하고 있으며, 대중의 인식을 높여가고 있다[15]. 우리나라도 법률개정 등 노력을 기울였으나 우리나라의 일과 삶의 균형지수는 10점 만점에 5.4점으로 36개 OECD 회원국 중 34위로 최하위 수준이었다[11]. 간호사는 대부분 여성으로 구성되어 있고, 휴일근무, 야간근무, 교대근무 등 불규칙한 근무를 하게 되며, 이러한 근무 형태는 정신적, 신체적 건강 저하뿐 아니라 간호사 이직률 증가와 관련이 있다. 이러한 배경에서 불규칙한 근무 형태를 반복하는 3교대 병원간호사의 일과 삶의 균형 상태와 직무착근도와의 관련성을 확인해 볼 필요성이 있다.

국내 선행연구에서는 병원간호사의 이직의도를 낮추는 요인, 즉 직무를 유지하도록 하는 중요 요인 중 하나로 간호전문직관을 제시하였다[16]. 간호사를 사회적 관점에서 전문직으로서 인식하는 측면으로 간호전문직관이라는 용어가 제시되었고, 더 나아가 타인의 평가가 아닌 자신 스스로가 간호전문직에 대해 긍정적으로 평가하는 마음을 갖는 간호 전문직 자부심이라는 개념이 제시되었다[17].

전문직 자부심이란 지식과 기술을 갖춘 전문인력에 의한 해당 분야의 사회적 공헌을 하는 것으로, 전문직 자부심을 가진 사람은 업무에 있어서 전문적일 뿐 아니

라 선의의 감정을 가지고 품질을 중요시하기 때문에 자신이 하는 일에 대해 만족한다[17]. 선행연구에서 간호 전문직 자부심과 유사 개념인 간호전문직관은 병원간호사의 직무배태성을 높이는 유의한 변수였으며[18], 조직몰입에도 긍정적 영향을 미쳤다[19,20]. 이러한 결과는 간호 전문직에 대한 긍정적 인식이 간호업무의 지속성에 영향을 미치는 것을 시사하고 있으며, 간호사로 역할에 대한 만족에서 확장된 간호 전문직 자부심 또한 직무몰입과 간호업무 지속에 긍정적 영향을 미칠 수 있다[17].

그러나 간호 전문직 자부심이 간호업무에 미치는 영향을 검증한 연구는 부족한 상태이며, 간호 전문직 자부심에 영향을 미치는 요인에 대한 연구도 미미하게 진행된 상태이다. 따라서 본 연구에서는 비교적 최근 대두된 개념인 간호 전문직 자부심과 일과 삶의 균형, 직무착근도의 관계를 확인하고, 궁극적으로 직무착근도에 미치는 영향을 알아보고자 한다. 특히 불안정한 근무주기를 갖는 3교대 병원간호사의 직무착근도 관련 영향요인을 확인하는 것은 안정적인 병원 간호인력 유지를 위한 전략 개발에 기초를 제공할 것이다.

## 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 3교대 병원간호사의 일과 삶의 균형과 간호 전문직 자부심이 직무착근도에 미치는 영향을 확인하는 것이며, 구체적 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성 및 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이를 파악한다.
- 2) 대상자의 일과 삶의 균형, 간호 전문직 자부심과 직무착근도 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일과 삶의 균형과 간호 전문직 자부심이 직무착근도에 미치는 영향을 파악한다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구설계

본 연구는 3교대 병원간호사의 일과 삶의 균형과 간호 전문직 자부심이 직무착근도에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 상관성 조사연구이다.

### 2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상자는 D-광역시 소재 100병상 이상의

종합병원에서 근무하는 3교대 간호사로 직장 유지에 대한 직무착근도 확인을 위해 근무경력 12개월 이상인 대상으로 한정하였다. 연구의 목적을 이해하며, 자발적으로 연구 참여에 동의한 자로 선정하였다. 적절한 표본수는 G\*Power 3.1.9 프로그램으로 산출하였다. 본 연구에서 확인하는 일반적 특성 11개 항목과 일과 삶의 균형, 간호 전문직 자부심에 대한 변수를 고려하여 최대 독립변수는 최대 13개로 산정하였다. 다중회귀분석을 위해 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .80으로 설정하여 산출한 목표 대상자의 수는 131명이었으며, 절반 이상의 문항에서 미응답이 확인된 13부를 제외하고, 131명의 자료가 결과분석에 사용되어 표본 수에 대한 기준은 충족되었다.

### 3. 연구 도구

#### 1) 일과 삶의 균형

일과 삶의 균형 측정에는 김정운과 박정열[21]이 개발한 일과 삶의 균형 척도(Work-Life Balance Scale: WLBS)를 사용하였다. 개발 당시 도구는 일-가족(8문항), 일-여가(8문항), 일-성장(9문항), 전반적 평가(4문항)로 구성된 29문항이었으며, 본 연구에서는 일-성장 영역에서 중복된 의미의 1개 문항을 제거한 28개 문항으로 측정하였다. 도구는 '절대 아니다'(0점)에서 '매우 그렇다'(6점)의 Likert 7점 척도이며, 모든 문항의 점수를 역 환산한 점수가 높을수록 일과 삶의 균형의 상태가 좋음을 의미한다. 도구 개발 당시 전체 문항의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 제시되지 않았으며, 하위 영역에서 일-가족 .74, 일-여가 .85, 일-성장 .90, 전반적 평가 .82였다. 본 연구에서 문항 전체 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .95였다.

#### 2) 간호 전문직 자부심

간호 전문직 자부심 측정은 전재희 등[17]이 개발한 도구를 사용하였다. 전체 27문항으로 소명 의식 6문항, 역할 만족 6문항, 문제해결자 6문항, 자아 성취 4문항, 지속 근무 의지 5문항으로 구성되어 있다. 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점이며, 점수가 높을수록 간호전문직자부심이 높은 것을 의미한다. 도구 개발 당시 전체 문항의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92였으며, 본 연구에서는 .92였다.

### 3) 직무착근도

직무착근도 측정에는 Mitchell et al.[8]이 개발한 도구에서 직무 유지에 대한 26문항을 간호조직에 맞추어 20문항으로 수정 보완한 도구[22]를 사용하였다. 도구는 조직 적합성 8문항, 조직 연계 5문항, 조직 희생 7문항 총 20문항으로 구성되어 있다. ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무착근도가 높음을 의미한다. 김유미와 강영실[22]의 연구에서 전체문항의 신뢰도 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .91이었으며, 본 연구에서는 .91이었다.

### 4. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구의 자료수집은 연구자가 소속된 기관의 생명 윤리위원회 승인(no. KYU 2024-02-015-001)을 받은 후 2024년 4월부터 7월까지 4개월 동안 2개 종합병원에서 진행되었다. 무기명 설문지를 이용하였으며, 작성한 설문지는 개별 봉투에 밀봉한 상태로 연구자가 일정 시간 경과 후 수거하였다. 설문 작성에는 10분 정도 소요되었다.

### 5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS WIN/PC 24.0 통계 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율을 이용한 기술통계로 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이는 Independent t-test와 one-way ANOVA로 분석하고, Scheffe 사후검증 방법을 이용하였다.
- 3) 대상자의 일과 삶의 균형, 간호 전문직 자부심, 직무착근도 간의 관계는 피어슨 상관계수(Pearson’s correlation coefficient)로 분석하였다.
- 4) 대상자의 일과 삶의 균형, 간호 전문직 자부심이 직무착근도에 미치는 영향은 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple regression)으로 분석하였다.

## III. 연구 결과

### 1. 일반적 특성에 따른 직무착근도

대상자의 성별은 남자 4명(3.1%), 여자 127명(96.9%)으로 대다수가 여자였으며, 연령은 26~30세가 63명

(48.1%)으로 가장 많았다. 학력은 전문대 졸업 13명(9.9%), 대학 졸업 100명(76.4%), 대학원 졸업 이상 18명(13.7%)으로 대학 졸업 상태인 대상자가 과반수 이상이었다. 결혼상태에서는 미혼이 101명(77.1%)으로 많았고, 종교는 무교라고 응답한 대상자가 93명(71.0%)으로 종교가 있다고 응답한 대상자보다 많았다. 대상자 스스로가 생각한 경제 상태는 좋음 5명(3.8%), 보통 115명(87.8%), 나쁨 11명(8.4%)의 응답을 보여 대다수는 경제 상태가 보통으로 생각하고 있었다. 현재 근무하고 있는 부서는 내과 병동 46명(35.1%), 외과 병동 36명(27.5%), 응급실, 중환자실, 수술실, 회복실 등 특수부서가 49명(37.4%)으로 나타났다. 병원간호사로 근무한 경력은 5년 미만 52명(39.7%), 5~10년 미만 48명(36.6%), 10~15년 미만 22명(16.8%), 15년 이상 9명(6.9%)으로 확인되었다. 취미생활을 한다고 응답한 대상자는 56명(42.7%)이었다. 만성질환이 있다고 응답한 대상자는 17명(13.0%) 있었으며, 대상자가 스스로 인지한 삶의 만족도는 만족 55명(42.0%), 보통 60명(45.8%), 불만족 16명(12.2%)으로 나타나 보통 이상의 삶의 만족을 보이는 경우가 대다수였다.

대상자의 직무착근도는 경제 상태( $F=8.16, p<.001$ ), 삶의 만족도( $F=6.91, p=.001$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 경제 상태에 대해 좋음 또는 보통으로 인식하는 대상자는 나쁜 상태라고 응답한 대상자보다 직무착근도가 높았으며, 삶의 만족도가 불만족인 대상자는 만족으로 응답한 대상자보다 직무착근도가 유의하게 낮은 것으로 확인되었다(표 1).

### 2. 대상자의 일과 삶의 균형, 간호 전문직 자부심, 직무착근도 수준

본 연구에 참여한 3교대 병원간호사의 일과 삶의 균형, 간호 전문직 자부심과 직무착근도의 수준은 표 2와 같았다. 일과 삶의 균형의 평균 평점은  $3.38 \pm 1.06$ 점(6점 만점), 간호 전문직 자부심  $3.40 \pm 0.49$ 점(5점 만점), 직무착근도  $3.18 \pm 0.52$ 점(5점 만점)이었다.

### 3. 대상자의 일과 삶의 균형, 간호 전문직 자부심, 직무착근도 간의 관계

본 연구에 참여한 대상자의 일과 삶의 균형은 간호 전문직 자부심( $r=.315, p<.001$ ), 직무배태성( $r=.242, p=.005$ )과 유의한 양의 상관관계가 있어 일과 삶의 균형의 수준이

높을수록 간호 전문직 자부심과 직무착근도가 높아지는 것으로 확인되었다. 또한 간호 전문직 자부심과 직무착근도 간에도 유의한 양의 상관성( $r=.644, p<.001$ )이 확인되어 간호 전문직 자부심이 높을수록 직무착근도가 상승하는 것으로 나타났다(표 3).

표 1. 3교대 병원간호사의 일반적 특성에 따른 직무착근도  
 Table 1. Job Embeddedness according to General Characteristics (N=131)

| Characteristics    | Category                     | n (%)      | Job embeddedness |                        |
|--------------------|------------------------------|------------|------------------|------------------------|
|                    |                              |            | M±SD             | t or F (p)             |
| Gender             | Male                         | 4 (3.1)    | 2.95±0.70        | -0.89 (.374)           |
|                    | Female                       | 127 (96.9) | 3.18±0.51        |                        |
| Age (yr)           | 21~25                        | 25 (19.1)  | 3.17±0.44        | 0.78 (.540)            |
|                    | 26~30                        | 63 (48.1)  | 3.14±0.51        |                        |
|                    | 31~35                        | 30 (22.9)  | 3.32±0.57        |                        |
|                    | 36~40                        | 7 (5.3)    | 3.11±0.64        |                        |
|                    | 41~                          | 6 (4.6)    | 3.03±0.51        |                        |
| Education          | College                      | 13 (9.9)   | 3.16±0.44        | 1.93 (.150)            |
|                    | University                   | 100 (76.4) | 3.14±0.50        |                        |
|                    | Graduate school              | 18 (13.7)  | 3.40±0.65        |                        |
| Married state      | Married                      | 30 (22.9)  | 3.18±0.55        | 0.02 (.988)            |
|                    | Unmarried                    | 101 (77.1) | 3.18±0.51        |                        |
| Religion           | Haven                        | 38 (29.0)  | 3.15±0.44        | -0.42 (.676)           |
|                    | None                         | 93 (71.0)  | 3.19±0.55        |                        |
| Economic state     | Good <sup>a</sup>            | 5 (3.8)    | 3.33±0.71        | 8.16 (<.001)<br>c<a,b* |
|                    | Moderate <sup>b</sup>        | 115 (87.8) | 3.23±0.48        |                        |
|                    | Bad <sup>c</sup>             | 11 (8.4)   | 2.61±0.53        |                        |
| Working department | Medical unit                 | 46 (35.1)  | 3.31±0.48        | 1.80 (.170)            |
|                    | Surgical unit                | 36 (27.5)  | 3.21±0.54        |                        |
|                    | Etc <sup>†</sup>             | 49 (37.4)  | 3.07±0.53        |                        |
| Career (yr)        | 1~5                          | 52 (39.7)  | 3.14±0.50        | 0.53 (.665)            |
|                    | 5~10                         | 48 (36.6)  | 3.19±0.50        |                        |
|                    | 10~15                        | 22 (16.8)  | 3.28±0.63        |                        |
|                    | 15~                          | 9 (6.9)    | 3.07±0.45        |                        |
| Hobby              | Haven                        | 56 (42.7)  | 3.18±0.53        | 0.11 (.910)            |
|                    | None                         | 75 (57.3)  | 3.17±0.51        |                        |
| Chronic disease    | Haven                        | 17 (13.0)  | 3.26±0.65        | 0.75 (.456)            |
|                    | None                         | 114 (87.0) | 3.16±0.50        |                        |
| Life satisfaction  | Satisfaction <sup>a</sup>    | 55 (42.0)  | 3.33±0.46        | 6.91 (.001)<br>a>c*    |
|                    | Moderate <sup>b</sup>        | 60 (45.8)  | 3.12±0.49        |                        |
|                    | Dissatisfaction <sup>c</sup> | 16 (12.2)  | 2.84±0.62        |                        |

\* Scheffe post-hoc

† 응급실, 중환자실, 수술실, 회복실 등 특수부서

표 2. 일과 삶의 균형, 간호 전문직 자부심, 직무착근도  
 Table 2. Work-life Balance, Nursing Professional Pride and Job Embeddedness (N=131)

| Variable                   | M±SD      | Range |
|----------------------------|-----------|-------|
| Work-life balance          | 3.38±1.06 | 0 - 6 |
| Nursing professional pride | 3.40±0.49 | 1 - 5 |
| Job embeddedness           | 3.18±0.52 | 1 - 5 |

표 3. 일과 삶의 균형, 간호 전문직 자부심, 직무착근도의 관계  
 Table 3. Relationship between Work-life Balance, Nursing Professional Pride and Job Embeddedness (N=131)

| Variable                   | Work-life balance | Nursing professional pride |
|----------------------------|-------------------|----------------------------|
|                            | r (p)             | r (p)                      |
| Nursing professional pride | .315 (<.001)      | 1                          |
| Job embeddedness           | .242 (.005)       | .644 (<.001)               |

#### 4. 일과 삶의 균형과 간호 전문직 자부심이 직무착근도에 미치는 영향

본 연구에 참여한 3교대 병원간호사의 직무착근도 영향요인 확인을 위해 실시한 다중회귀분석 결과는 표 4와 같다. 회귀분석의 1단계 Model 1에서는 대상자의 일반적 특성 중 유의한 변수로 확인된 경제 상태 인식과 삶의 만족도를 더미변수 처리해 분석하였다. 다음 단계로 Model 2에서는 일과 삶의 균형과 간호 전문직 자부심을 독립변수로 추가하여 분석을 시행하였다.

다중회귀분석을 실시하기 위한 가정에 대한 검토로 다중공선성을 확인할 결과 공차한계는 0.21~0.78로 모두 0.1 이상이고, 분산팽창지수 값은 1.28~4.79로 10보다 크지 않아 다중공선성 문제는 없었다. Durbin-Watson 값은 2.024로 2에 근접하게 확인되어 오차의 자기상관성은 없었으며, 영향력 분석에서 Cook's 거리가 1.0 이상인 개체도 없었다. 또한 잔차에 대한 분석 결과에서 모형의 등분산성, 오차항 정규성, 선형성이 모두 확인되었다.

다중회귀분석 결과 Model 1에서 일반적 특성 중 경제 상태를 나쁨으로 인식하는 것을 기준으로 보았을 때, 보통으로 인식하는 것( $\beta=.30, p=.007$ )이 직무착근도에 유의한 영향요인으로 확인되었다. Model 1에서 변수에 의한 설명력은 12%였고, 통계적으로 유의한 모형이었다( $F=5.45, p<.001$ ).

일과 삶의 균형과 간호 전문직 자부심을 독립변수로 추가한 Model 2에서 경제 상태를 보통으로 인식하는

표 4. 3교대 병원간호사의 직무착근도 영향 요인

Table 4. Factors of Job Embeddedness among Third-shift Hospital Nurses

(N=131)

| Variable                       | Model 1      |      |      | Model 2       |       |       |
|--------------------------------|--------------|------|------|---------------|-------|-------|
|                                | $\beta$      | t    | p    | $\beta$       | t     | p     |
| Economic state_good            | .18          | 1.64 | .103 | .10           | 1.09  | .278  |
| Economic state_moderate        | .30          | 2.72 | .007 | .20           | 2.12  | .036  |
| Life satisfaction_satisfaction | .28          | 1.82 | .071 | -.08          | -0.55 | .586  |
| Life satisfaction_moderate     | .11          | 0.72 | .471 | -.08          | -0.65 | .515  |
| Work–life balance              |              |      |      | .06           | 0.71  | .481  |
| Nursing professional pride     |              |      |      | .59           | 7.79  | <.001 |
| Adjusted R <sup>2</sup>        | .120         |      |      | .411          |       |       |
| F (p)                          | 5.45 (<.001) |      |      | 16.10 (<.001) |       |       |

\*Dummy Variable: Economic state (0=bad), Life satisfaction (0=dissatisfaction)

것( $\beta=.20$ ,  $p=.036$ )은 여전히 유의한 변수였으며, 간호 전문직 자부심은 직무착근도에 가장 큰 영향을 미치는 변수로 확인되었다( $\beta=.59$ ,  $p<.001$ ). Model 2에서 유의한 변수에 의한 직무착근도에 대한 설명력은 41.1%로 상승하였으며, 통계적으로 유의한 모형으로 확인되었다( $F=16.10$ ,  $p<.001$ ).

#### IV. 논 의

본 연구에서는 3교대 병원간호사를 대상으로 일과 삶의 균형과 간호 전문직 자부심, 직무착근도의 수준을 확인하고, 변수 간의 관련성을 확인하여 간호 전문직 자부심이 직무착근도에 미치는 영향을 검증했다. 본 연구 결과를 토대로 한 논의는 다음과 같다.

본 연구에서 대상자의 직무착근도는 경제 상태에 대한 인식과 삶의 만족도에서 유의한 차이가 있었다. 최근 임상간호사를 대상으로 수행한 선행연구[23]에서 일과 삶의 균형과 직무배태성에 영향을 미치는 특성으로 직무만족도가 제시되었다. 직무의 수행은 삶의 일부분이며, 본 연구에서 삶의 만족도에 따라 차이를 보인 것과 비교할 수 있는 결과로 3교대 간호사의 삶의 만족이 중요한 요인이 된다는 것을 시사한다.

선행연구[24]에서 간호사가 인식하는 주관적 경제 상태는 이직의도와 밀접하게 관련된 요인으로서 제시되었다. 이직의도는 본 연구에서 확인한 직무착근도와 상반되는 개념으로 주관적으로 인식한 경제 상태가 영향을 미치는 요인이 된다는 점에서 유사한 결과가 된다. 그러나 본 연구에서는 경제 상태에 따른 차이에서 좋음

과 보통 간에는 유의미한 차이를 보이지 않았고, 나쁨과 비교하였을 때 유의미한 차이가 나타났다. 이는 주관적인 생각에 따라 경제 상태를 측정하였기 때문에 자신의 상태를 극단보다는 중간 정도의 지점으로 응답하려는 심리가 작용하여, 보통이라는 응답이 대상자의 87.8%를 차지했기 때문으로 생각된다. 따라서 추후 연구에서는 주관적 판단이 아닌 월 가계수입과 같이 객관성 있는 기준으로 경제 상태를 확인해 볼 수 있겠다.

본 연구에 참여한 3교대 병원간호사의 일과 삶의 균형의 점수를 선행연구와 비교를 위해 5점 만점 기준의 평균 평점으로 분석하면 2.81점에 해당한다. 이는 간호사를 대상으로 같은 도구를 사용한 선행연구 결과에서 2.64점[25], 2.86점[26]이었던 결과와 유사한 점수이다. 그러나 일부 선행연구[27]에서는 2.18점으로 확인되어 본 연구에서의 결과보다 낮은 수준을 보였는데, 이러한 차이는 선행연구에 1년 미만의 경력을 갖는 대상자가 19.6% 포함되었기 때문에 신규간호사의 낮은 일과 삶의 균형 상태가 반영된 결과로 생각된다. 본 연구의 결과에서 확인된 일과 삶의 균형 점수는 만점 대비 높지 않은 수준에 머물러 있는 상태이다. 따라서 교대근무 간호사의 일과 삶의 균형을 높이기 위한 근무형태 개선, 다양화, 포괄적인 적용 등 다각도의 노력이 시도되어야 할 것이다.

본 연구에서 대상자의 간호 전문직 자부심 평균 평점은 3.40점으로 간호 전문직 자부심 도구 개발 시 선행연구[17]에서의 3.52점보다 낮았다. 간호 전문직 자부심 측정 도구의 문항별 분석에서는 금전적인 보상에 대한 만족 여부가 최하점으로 측정되었다. 이러한 점에서

간호사의 자부심을 높이기 위해서 병원에서는 임금과 처우를 개선할 수 있도록 노력해야 할 것이다.

본 연구에서 확인한 3교대 간호사의 직무착근도의 평균 평점은 3.18점 수준이었다. 이 점수는 병원간호사 대상 연구[18]에서의 3.01점보다 높았으며, 김유미와 강영실[22]의 연구에서 보고한 3.17점과 유사하였다. 서영신과 문미경[18]의 연구에서는 대상자에 1년 미만의 신규간호사가 제외되지 않고 포함되었다는 점에서 차이가 있었다. 따라서 직무착근도를 높이기 위한 전략 제공 시 신규간호사에게 더 관심을 기울여야 할 것이다.

본 연구의 결과에서 대상자의 일과 삶의 균형, 간호 전문직 자부심과 직무착근도는 모두 정적인 상관관계가 있는 것으로 확인되었다. 김남정 등[28]의 연구에서 요양병원 간호사의 간호 전문직 자부심과 재직의도는 정적인 상관성을 보여 본 연구의 결과와 유사한 의미로 생각해 볼 수 있다. 또한 신규간호사의 재직의도와 관련한 세부 항목을 확인한 또 다른 선행연구[3]에서는 급여와 자부심 항목이 재직의 이유로 확인되어 본 연구의 결과를 지지하였다. 이는 간호사의 직무착근도를 높이기 위해서 간호사로서 자부심을 확립해주는 정책적 지원 및 사회적 인식 개선이 필요함을 나타내고 있다.

본 연구의 최종 결과에서 직무착근도에 유의한 변수는 경제 상태를 보통으로 인식하는 것과 간호 전문직 자부심이었으며, 일과 삶의 균형에 대한 유의성은 확인되지 않았다. 선행연구[29]에서는 간호사가 지각한 일과 삶의 균형이 중요한 매개변수로 작용하여 이직의도에 영향을 미치는 것으로 확인되어 차이가 있었다. 따라서 추후 더 많은 대상자를 포함하여 일과 삶의 균형의 영향을 검증하는 반복 연구가 필요하겠다. 선행연구[18]에서 병원간호사의 간호전문직관은 직무착근도에 가장 큰 영향력을 미치는 긍정적 변수로 확인되어 본 연구에서 간호 전문직 자부심의 영향과 유사한 맥락으로 볼 수 있다.

본 연구는 1개 도시에서 수집된 자료를 분석한 결과로 일반화에는 제한이 있다. 또한 본 연구의 일반적 특성에서는 현재 직장 이전에 이직 경험이 있었는지 등 재직과 관련한 충분한 요인을 확인하지 못하였다. 추후 확대된 정보를 포함한 반복 연구가 필요하겠다. 그러나 본 연구는 3교대 병원간호사의 일과 삶의 균형, 간호 전문직 자부심과 직무착근도 상호 간에 긍정적인 관련성이 있다는 것을 확인하였으며, 특히 직무착근도에 대

한 간호 전문직 자부심의 영향력을 규명하였다는 데 의미가 있다.

## V. 결론 및 제언

본 연구의 결과로 3교대 병원간호사의 일과 삶의 균형, 간호 전문직 자부심과 직무착근도의 긍정적 상관관계가 확인되었으며, 간호 전문직 자부심은 병원간호사의 직무착근도를 높이는 중요한 변수로 입증되었다. 이러한 결과는 3교대 병원간호사의 이직을 줄이고 직장에 잔류할 수 있도록 하는 전략 개발에 기초자료로서 제시될 수 있다. 본 연구의 결과를 토대로 3교대 병원간호사의 직무착근도와 관련되는 더 많은 변수를 입증하는 추가적인 연구를 제안한다. 또한 본 연구에서 직무착근도에 긍정적 영향을 미치는 변인으로 확인된 간호 전문직 자부심을 높이기 위한 전략을 개발하고, 적용하여 직무착근도에 대한 효과를 검증하는 연구의 수행을 제안한다.

## References

- [1] Ministry of Health and Welfare, Korea Institute for Health and Social Affairs, "OECD health statistics 2023," Ministry of Health and Welfare. 1-160, 2023.
- [2] YS. Shin, SH. Lee, YH. Lee, BH. Choi, JH. Park, EA. Kim, et al. "Survey of health and medical personnel," Ministry of Health and Welfare, 2021.
- [3] HM. Son, EH. Lee, KS Cho, "Affecting factors of new nurse's intention to retention in hospitals," Journal of Muscle Joint Health, Vol. 24, No. 3, pp. 205-16, 2017. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2017.24.3.205>
- [4] M. Marć, A. Bartosiewicz, J. Burzyńska, Z. Chmiel, P. Januszewicz, "A nursing shortage - a prospect of global and local policies," International Nursing Review, Vol. 66, No. 1, pp. 9-16, 2019. <https://doi.org/10.1111/inr.12473>
- [5] TW. Lee, TR. Mitchell, CJ. Sablynski, JP. Burton, BC. Holtom, "The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover," Academy of Management Journal, Vol. 47, No. 5, pp. 711-22, 2004.
- [6] WB. Chun, IK. Park, "Effects of job embeddedness

- on turnover intention organizational commitment for hotel employees,” *Tourism Research*, Vol. 21, pp. 291–308, 2005.
- [7] SP. Kim, JS. Lee, YM. Choi, “A study of the influence of job–embeddedness conceived by event workers on turnover intention,” *Journal of the Aviation Management Society of Korea*, Vol. 6, No. 1, pp. 27–44, 2008.
- [8] TR. Mitchell, B. C. Holtom, TW. Lee, CJ. Sablinski, M. Erez, “Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover,” *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 6, pp. 1102–21, 2001.
- [9] MS. Kim, AJ. Hong, “The impact of work–life balance on job embeddedness and the moderating effect of career orientation,” *The Korean Journal of Human Resource Development*, Vol. 18, No. 3, pp. 59–85, 2016.
- [10] SM. Hwang, MH. Jang, MJ. Sun, “The influence of public hospital nurses’ psychological capital and nursing work environment on job embeddedness,” *Journal of East–West Nursing Research*, Vol. 30, No. 1, pp. 42–50, 2024. <https://doi.org/10.14370/jewnr.2024.30.1.42>
- [11] MS. Jung, HL. Kim, Y. Lee, “Factors influencing work–life balance in Korean registered nurses. Korean Journal of Occupational Health Nursing,” Vol. 26, No. 2, pp. 114–23, 2017. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2017.26.2.114>
- [12] IS. Hyeon, SY. Lee, “Factors influencing job embeddedness toward nurses in small–and medium–sized hospitals,” *Journal of the Korea Academia–Industrial cooperation Society*, Vol. 21, No. 6, pp. 425–31, 2020. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.6.425>
- [13] Y. Lee, S. Jang, “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*, Vol. 33, No. 4, pp. 394–418, 2013.
- [14] Korea Employment Information Service, “The important job value when choosing a job is ‘this’,” Ministry of Employment and Labor, 2023.
- [15] CY. Park, YM. Sohn, “A typology of female workers’ work–life balance : Focused on full–time female paid workers using the 2009 Korean time survey,” *Journal of Family Resource Management and Policy Review*, Vol. 18, No. 2, pp. 75–102, 2014.
- [16] SM. Kwon, “Influence of self–leadership, nursing professionalism, job involvement on turnover intention of nurses in long term care hospitals,” *Management & Information Systems Review*, Vol. 39, No. 2, pp. 61–75, 2020. <https://doi.org/10.29214/damis.2020.39.2.004>
- [17] JH. Jeon, EH. Lee, “Development of an instrument to assess the nursing professional pride,” *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 50, No. 2, pp. 228–41, 2020. <https://doi.org/10.4040/jkan.2020.50.2.228>
- [18] YS. Seo, M. Moon, “Impact of Nursing Professionalism and Reciprocity on Job Embeddedness among Hospital Nurses,” *Nursing and Health Issues*, Vol. 29, No. 1, pp. 90–9, 2024. <https://doi.org/10.33527/nhi2024.29.1.90>
- [19] HS. Joo, WH. Jun, “Influence of nurses’ work environment, organizational commitment, and nursing professionalism on turnover intention of nurses in long term care hospitals,” *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 24, No. 4, pp. 265–75, 2018. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.4.265>
- [20] HJ. Hwang, JH. Lim, “The effect of clinical nurse nursing professionalism and self leadership on organizational commitment,” *Journal of Learner–Centered Curriculum and Instruction*, Vol. 18, No. 24, pp. 1155–71, 2018. <http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2018.18.24.1155>
- [21] CW. Kim, CY. Park, “A study on the development of a ‘work–life balance’ scales,” *Journal of Leisure Studies*, Vol. 5, No. 3, pp. 53–69, 2008.
- [22] YM. Kim, YS. Kang, “Effects of self–efficacy, career plateau, job embeddedness, and organizational commitment on the turnover intention of nurses,” *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 21, No. 5, pp. 530–41, 2015. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.5.530>
- [23] MH. Nam, “The influence of work–life balance and positive nursing organizational culture on clinical nurses’ job embeddedness,” *Asia–pacific Journal of Convergent Research Interchange*, Vol. 9, No. 9, pp. 473–86, 2023. <http://dx.doi.org/10.47116/apjcri.2023.09.36>
- [24] YS. Kim, KY. Park, “Influences of customer orientation, emotional labor, unit manager–nurse exchange and relational bonds on nurses’ turnover intension,” *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 22, No. 4, pp. 396–405, 2016. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2016.22.4.396>
- [25] NY. Kim, JH. Park, “Nurses’ work–life balance

- on organizational socialization: Mediating effect of self-leadership and shared leadership,” *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 27, No. 2, pp. 118-26, 2021. <https://doi.org/10.1111/jkana.2021.27.2.118>
- [26]JH. Yoon, H. Park, “The influence of leader-member exchange relationship, perceived organizational support, and work-life balance on tertiary hospital nurses’ retention intention,” *Journal of Korean Academy of Fundamental Nursing*, Vol. 30, No. 1, pp. 13-23, 2023. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2023.30.1.13>
- [27]HE. Kim, “The relationship of work-life balance, self-efficacy, resilience and job stress for nurses,” [Unpublished master’s thesis]. Chung-Ang University Graduate School; Seoul, 2023.
- [28]NJ. Kim, EH. Lee, JH. Jeon, EJ. Kim, “Effects of role conflict, job satisfaction and professional pride on retention intention of nurses working at long-term care hospital,” *Journal of Muscle Joint Health*, Vol. 26, No. 2, pp. 81-9, 2019. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2019.26.2.81>
- [29]YB. Kwak, SH. Kim, “Relationships among nursing practice environment and turnover intention of hospital nurses: The mediating effect of the work-life balance,” *Journal of Digital Convergence*, Vol. 19, No. 3. pp. 263-72. 2021. <https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.3.263>