

병원 이직간호사의 이직 전 일과 삶의 균형, 간호근무환경, 간호조직문화, 직무만족도에 관한 비교 연구: 현 임상간호사군과 비 임상간호사군

서예진¹ · 유 미²

국민건강보험공단 하동남해지사 주임¹, 경상국립대학교 간호대학 · 의과학연구원 교수²

Comparative Study on Work-Life Balance, Nursing Work Environment, Nursing Organizational Culture, and Job Satisfaction before Turnover among Nurses Leaving Hospital: Current Clinical Nurses versus Non-clinical Nurses

Seo, Yejin¹ · Yu, Mi²

¹Associate Manager, National Health Insurance Service, Hadong-Namhae Branch Office

²Professor, College of Nursing · Institute of Medical Science, Gyeongsang National University

Purpose: This study examined hospital nurses' perception of work-life balance, nursing work environment, nursing organizational culture, and job satisfaction before turnover, and compared differences in variables between current clinical nurses and non-clinical nurses. **Methods:** This descriptive study involved 172 nurses with over six months experience, who changed jobs within the last 5 years in G Province. Data were collected from September 5th-22nd, 2022, and analyzed through independent t-test, one-way ANOVA, and Pearson correlation coefficient using SPSS/WIN 25.0 program. **Results:** Total work-life balance ($t=3.85, p<.001$), work-family balance ($t=4.79, p<.001$), work-leisure balance ($t=2.96, p=.004$), work-growth balance ($t=3.01, p=.003$), and overall work-life balance ($t=2.95, p=.004$) in work-life balance, the role of professionalism ($r=2.05, p=.042$) and interpersonal relationships ($t=2.59, p=.011$) in job satisfaction, the relationship-oriented nursing organizational culture ($t=2.68, p=.008$), and the nurse-doctor relationship within the nursing work environment ($t=2.51, p=.013$) were all significantly higher among current clinical nurses than non-clinical nurses. **Conclusion:** Hospital-level interventions should be established and implemented to improve work-life balance, the relationship-oriented nursing organizational culture, and job satisfaction through interprofessional relationships to retain hospital nurses.

Key Words: Job satisfaction; Nurses, Organizational culture, Personnel turnover, Work-life balance

주요어: 직무만족도, 간호사, 조직문화, 이직, 일과 삶의 균형

Corresponding author: Yu, Mi

College of Nursing, Gyeongsang National University, 816 Jinju-daero, 15 beon-gil, Jinju 52727, Korea.

Tel: +82-55-772-8229, E-mail: yumi825@gnu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 서예진의 석사학위논문 중 일부를 발췌한 것입니다.

- This manuscript is based on a section of the first author's master's thesis from Gyeongsang National University, 2023.

Received: Feb 17, 2023 | **Revised:** Apr 7, 2023 | **Accepted:** May 4, 2023

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

서 론

1. 연구의 필요성

병원에서 직원들의 높은 이직은 세계적인 현상이며, 특히 간호사들의 이직률은 매년 20~40% 까지 보고되고 있다[1]. 우리나라 정부는 간호인력 부족에 관한 대책으로 2018년 간호사 근무환경 및 처우개선 대책, 2019년 간호인력 야간근무 기준, 2021년 보건복지부 내 간호정책과 신설 등을 내놓았으나, 2020년 간호사 이직률은 평균 15.2%로 2018년 13.9%, 2019년 15.4%와 유사한 수준이다[2]. 또 2020년도 국내 간호사 면허소지자 전체 391,493명 중 의료기관에서 활동 중인 간호사는 55.3% (총 216,408명)로 보고되었으나, 이는 보건소와 보건기관까지를 포함한 자료이며, 간호사의 평균 근무연수는 5.4년으로 의사 6.1년, 약사의 6.2년에 비해 상대적으로 짧다[3]. 이러한 현상은 장기적으로 근무하지 않고 현장을 빨리 떠나는 간호사가 여전히 많으며, 이와 관련한 좀 더 구체적인 대책 마련이 필요함을 시사한다. 병원은 간호사의 취업이 가장 많은 곳으로, 병원의 의료종사자 중 가장 큰 비중을 차지하는 간호사 인력의 손실을 예방하는 것은 간호 서비스의 질을 높이고 병원의 효율성 제고 및 경쟁력 향상에 필수적인 요인이다[4]. 이에 병원의 임상간호사를 지속적으로 보유하기 위한 방법과 실제 이직 원인을 파악하는 것이 이직 대책 마련에 매우 중요하다고 보겠다. 2018년 보건의료인력 실태조사에 따르면 간호사들이 이직을 고려하는 이유는 열악한 근무조건과 노동강도(48.9%), 낮은 임금 수준(27.4%), 직장문화와 인간관계(5.4%), 임신·출산·육아·가족돌봄(4.8%)이었다[5]. 이뿐만 아니라 간호사의 이직 관련 요인은 다양한 요인에 의해 영향을 받는 복잡한 구조로 되어 있어, 내적 요인과 외적 요인 혹은 개인 수준과 조직 수준의 특성 및 정책 특성 등이 영향을 미칠 수 있으므로[1,6], 다양한 요인을 포괄하는 연구가 필요하다.

일과 삶의 균형(work-life balance)은 1970년대 후반 영국에서 처음 소개된 개념으로, 휴가나 자신을 돌보는 여가 활동이 개인의 신체적, 정신적 건강에 유익하며 복지(welfare)에 중요할 뿐만 아니라, 일과 개인 생활과의 균형은 조직구성원의 업무 생산성을 증가시킨다[7]. 특히 간호사는 교대근무를 하는 직종으로 일과 가정, 일과 교육을 병행하는 경우가 많고, 여가생활이 중요해짐에 따라 간호사의 직장생활과 개인생활의 균형에 관심을 가져야 할 필요가 있는데, 직장-가정 갈등 또는 일과 삶의 균형이 이직의도의 중요한 영향요인으로 나타나고 있기 때문이다[6-9].

간호근무환경은 “간호사가 전문적인 간호를 제공할 수 있도록 지원하는 조직특성으로, 간호사가 업무를 효율적으로 수행할 수 있는 물리적 환경을 조성하고, 개인 간 상호작용을 할 수 있도록 하는 인적 환경을 조정하는 정책적인 측면”을 모두 포함한다[8,10]. 이에 간호근무환경은 간호사들이 현재 근무하고 있는 기관에 지속적으로 근무하기를 희망하는 데에 중요한 역할을 하며[11], 간호근무환경에 대한 인식이 긍정적일수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났다[8,12].

간호조직문화는 간호조직 안에서 간호사의 태도와 역할 수행에 영향을 미치는 공유된 가치, 신념 및 행동 체계로, 만족스러운 조직 환경을 조성하는데 기여하며, 병원과 같이 전문직종이 대부분을 차지하는 환경에서 구성원에게 결속감을 부여하고 조직효율성을 높이는[13] 인적자원관리 방안이 될 수 있다. 간호조직문화와 관련된 선행연구에서 간호조직문화를 관계지향문화, 혁신지향문화, 위계지향문화, 업무지향문화로 분류하였으며[13], Oh와 Kim [14]은 관계지향문화가 낮을수록, 혁신지향문화가 낮을수록, 위계지향문화가 높을수록 이직의도가 높아진다고 하였다.

직무만족은 “직무에 대한 개인의 느낌으로, 직무 자체가 갖는 특성뿐 아니라 직무가 제공해야 한다고 생각하는 수행자의 기대에 따라 달라지는 직무수행자의 정서적 반응이자 평가”로 [15], 간호사 직무만족은 이직의도와 같은 조직 생산성 변수들과 관련이 있는 것으로 보고되고 있다. 즉 간호사의 이직의도와 관련된 체계적 문헌고찰 연구 등 선행연구[6,16]에 따르면, 여러 요인 중 직업특성 요인으로 가장 많이 보고된 유의미한 영향요인이며, 직무만족도가 낮을수록 이직의도는 증가하는 부적 인 관계를 보인다.

이처럼 이직과 관련된 많은 연구들이 실제 이직행위가 아닌 이직의도를 다루고 있는데, 그 이유 중의 하나로 관측 시점을 달리하여 이직 관련 변인들과 실제 이직을 직접 연결하여 분석할 수 있는 자료수집에 어려움이 있기 때문으로 보았다[17]. 지금까지 수행된 간호사 이직 관련 연구도 현재 근무하고 있는 간호사를 대상으로 이직의도와 영향요인을 파악한 연구가 주로 수행되었는데, 실제 병원을 이직한 간호사들에게 이직 관련 변인을 파악해 본 연구는 드물다. 그러나 일 연구에서도 이직이 이루어진 후 사후적으로 이직 전 직장에 대한 직무만족도와 이직과의 관계에 대한 모델을 분석한 결과, 두 가지가 유의미한 부적 관계가 있는 것으로 보고하였다[17].

최근 임상간호사들 사이에서는 벼를 탈(脫)과 임상(臨狀)을 합하여 임상을 탈출한다는 의미의 ‘탈임상’이 대두되고 있다 [18]. 2020년 현재 임상이 아닌 비 의료기관에서 활동 중인 간

호사는 68,389명으로 공무원, 공공기관, 교육기관, 요양시설 및 기타 직장 가입자가 포함되어 있다[3]. 이에 본 연구는 병원을 이직한 간호사를 대상으로 이직 관련 다양한 수준과 요인 중 개인 수준에서 일과 삶의 균형과 직무만족도, 조직 수준에서 간호근무환경과 간호조직문화를 이용해, 이직 당시의 해당 변인들의 수준을 파악하고, 이직 관련 가장 많은 관련성을 가진 직무만족도와 변인들의 상관성을 살펴보고자 한다. 또 현재 직종을 임상근무 여부에 따라 구분하고 각 변인들의 수준을 비교함으로써 임상간호사의 탈임상을 예방하는 인력관리 정책 제언에 도움을 주고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 병원을 이직한 간호사를 대상으로 이직 당시 일과 삶의 균형, 간호근무환경, 간호조직문화, 직무만족도 정도를 파악하고 현재 직종별 차이를 비교하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성 및 이직 당시 일과 삶의 균형, 간호근무환경, 간호조직문화, 직무만족도 정도를 파악한다.
- 대상자의 이직 당시 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형, 간호근무환경, 간호조직문화, 직무만족도의 차이를 비교한다.
- 대상자의 이직 당시 일과 삶의 균형, 간호근무환경, 간호조직문화, 직무만족도 간 상관관계를 파악한다.
- 이직 후 임상 근무 여부에 따라 현재 임상간호사군과 비임상간호사군 간 이직 당시의 일반적 특성, 일과 삶의 균형, 간호근무환경, 간호조직문화, 직무만족도 차이를 분석한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 병원을 이직한 간호사를 대상으로 이직 당시의 간호사가 인식한 일과 삶의 균형, 간호근무환경, 간호조직문화 및 직무만족도 정도를 파악하고, 이직 후 임상 근무 여부에 따른 차이를 분석하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 G도에 거주하고 임상경험 6개월 이상이며, 간호

사 처우 개선대책이 수립되고 코로나19 팬데믹을 전후하여 최근 5년 이내(2018~2022년)에 이직 경험이 있으며, 본 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 간호사를 대상으로 하였다. 표본 수는 G*Power 3.1. 프로그램을 이용하여 산출하였으며, independent t-test에 필요한 유의수준(α)=.05, 효과크기(effect size)=.50 (중간효과), 검정력($1-\beta$)=.90을 기준으로 산출한 결과 최소 표본 수는 172명이었다. 탈락률 15% 정도를 고려하여 총 200부를 배부하여 194부를 회수하였으며, 이중 대상자 선정기준에 부합하지 않거나 응답이 불성실한 22부를 제외하고 최종 172부를 분석에 사용하였다.

3. 연구도구

1) 일반적 특성

대상자의 일반적 특성에는 이직 연도, 연령, 성별, 결혼상태, 학력, 건강상태, 근무했던 병원, 근무부서, 근무유형, 경력, 급여와 현재 직업을 포함하였으며, 설문 시작 시 대상자가 근무했던 병원에서 이직을 결정한 당시 상황에 대한 것임을 명시하였다.

2) 일과 삶의 균형

일과 삶의 균형은 Kim과 Park [19]이 개발한 일과 삶의 균형(Work-life balance) 수준 척도를 Kim, Kim과 Roh [9]가 간호사를 대상으로 사용한 도구를 이용하였다. ‘일-가족 균형’ 8문항, ‘일-여가 균형’ 8문항, ‘일-성장 균형’ 9문항, ‘일-삶에 대한 전반적 평가’ 4문항의 총 29문항으로 구성되어 있으며, ‘매우 그렇다(1점)’에서 ‘전혀 그렇지 않다(5점)’로 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 간호사의 일과 삶의 균형 정도가 높음을 의미한다. 역 문항은 순 문항으로 변환하여 점수가 높을수록 긍정적인 것으로 해석하였다. 원 도구의 Cronbach's α 는 .96이었으며, 본 연구에서는 .96이었다.

3) 간호근무환경

간호근무환경은 Cho 등[20]의 한국어판 Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (K-PES-NWI)를 사용하여 측정하였다. 도구는 ‘양질의 간호를 위한 기반’ 9문항, ‘병원 운영에 간호사 참여’ 9문항, ‘간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지’ 4문항, ‘충분한 인력과 물리적 지원’ 4문항, ‘간호사와 의사의 협력관계’ 3문항의 총 29문항이며, Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’로 점수가 높을수록 간호근무환경을 긍정적으로 인지하고 있음

을 의미한다. Cho 등[20]에서 도구의 Cronbach's α 는 .93이었으며 본 연구에서는 .95였다.

4) 간호조직문화

간호조직문화는 Kim, Han과 Kim [13] 이 개발한 간호조직문화 도구를 사용하였다. 도구는 '관계지향문화' 5문항, '혁신지향문화' 6문항, '위계지향문화' 5문항, '업무지향문화' 4문항의 4개의 하부 영역의 총 20문항으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'로 점수가 높을수록 각각의 하위문화에 대한 인식 정도가 높음을 의미한다. 원 도구[13]의 Cronbach's α 는 관계지향문화 .88, 혁신지향문화 .83, 위계지향문화 .78, 업무지향문화 .72였다. 본 연구에서는 관계지향문화 .89, 혁신지향문화 .87, 위계지향문화 .78, 업무지향문화 .51이었다.

5) 직무만족도

직무만족도는 Salvitt 등[21]이 개발한 도구를 국내 간호사에게 적용하기 위하여 Moon과 Han [22] 이 수정·보완한 직무만족도 측정도구를 사용하여 측정하였다. 도구는 '행정' 4문항, '전문성' 4문항, '대인관계' 4문항, '보수' 4문항의 총 16문항으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. Moon과 Han [22]의 연구에서 도구의 Cronbach's α 는 .86이었으며, 본 연구에서는 .85였다.

4. 자료수집

자료수집은 온라인 설문지(Naver office form online survey)를 이용하였다. 대상자는 병원 이직간호사와 관련된 홈페이지, 카페 등의 모집 공고와 연구자의 지인을 통한 눈팅이 표출법을 이용해 모집하였다. 자료수집기간은 2022년 9월 5일부터 9월 22일까지이었으며, 수집된 자료는 온라인 설문의 일정한 양식을 맞추어 코딩된 자료를 연구자가 웹 디스크에 업로드하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적인 특성, 일과 삶의 균형, 간호근무환경, 간호조직문화, 직무만족도 정도는 기술통계를 이용하였으며, 일반적 특성에 따른 이직 당시의 제 변수 간 차이는 Inde-

pendent t-test, One-way ANOVA, 사후 검정은 Scheffé test를 이용하여 분석하였다. 변수 간 상관관계는 Pearson correlation coefficient를 이용해 분석하였고, 이직 후 현재 임상 근무 여부에 따른 일반적 특성의 차이 검증은 카이제곱 검증, 일과 삶의 균형, 간호근무환경, 간호조직문화, 직무만족도의 차이는 independent t-test를 이용해 분석하였다.

6. 윤리적 고려

자료수집에 앞서 본 연구자가 소속된 기관의 기관생명윤리심의위원회(IRB)의 승인(GIRB-A22-Y-0053)을 받았다. 자료수집 시 공고문과 지인을 통한 social network service에 연구자의 연락처를 기입하고 설문지 링크를 할 수 있도록 하였으며, 온라인 설문 시작 전 참여자들은 연구에 대한 설명문과 동의서를 읽고 자발적으로 참여할 경우 본 설문지에 접근할 수 있도록 하였다. 온라인 설문 첫 화면에는 연구목적, 방법, 연구참여의 권리, 비밀보장, 익명성, 연구참여 철회 가능성, 연구목적으로 사용됨과 연구 종료 후 자료 폐기, 개인정보 제공에 대한 동의 내용이 포함되어 있으며, 참여 동의를 선택할 경우 본 설문으로 이동할 수 있도록 하였다. 반면 동의하지 않은 경우 첫 화면에서 설문이 종료되도록 하였다. 설문 작성 완료 후 수집된 자료와 개인정보는 참여자의 비밀 보호를 위해 개인식별코드를 부여하였으며, 연구에 사용된 자료는 연구 종료 후 일정 기간 보관 후 폐기할 것이다. 설문 작성에는 10~15분 정도 소요되었으며, 참여한 대상자에게 2,000원 상당의 기프티권을 지급하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

이직 당시 일반적 특성으로 이직연도는 2019~2020년 사이가 46.3%였으며, 병원 근무 기간은 평균 3.08 ± 1.72 년으로 1~3년 미만이 41.8%(72명)로 가장 많았다. 연령은 평균 27.76 ± 3.08 세였으며, 미혼이 83.1%(143명), 기혼이 16.9%(29명)였다. 병원은 상급종합병원 43.6%(75명), 종합병원 42.4%(73명), 병·의원 14.0%(24명) 순이었으며, 근무유형은 교대근무 78.5%(135명)였고, 건강상태는 나빴다가 34.3%(59명)를 차지하였다. 병원 이직 후 현재 근무하고 있는 직종을 중심으로 이직 전과 동일하게 임상에서 근무하는 경우(이하 임상간호사군)와 그 외 비임상간호사군으로 구분하였으며 임상간호사군은 53.5%(92명)이었고, 비임상간호사군은 46.5%(80명)로, 공단 및 공사 근무자

Table 1. Differences of Descriptive Statistics and Variables between Current Jobs

(N=172)

Characteristics*	Categories	Current occupation			χ^2 or F	p
		Total	Clinical nurse (n=92)	Other jobs (n=80)		
		n (%) or M±SD	n (%) or M±SD	n (%) or M±SD		
Year of turnover	2018	38 (22.1)	22 (23.9)	16 (20.0)	1.01	.604
	2019~2020	78 (46.3)	46 (46.7)	35 (43.8)		
	2021~2022	56 (32.6)	27 (29.3)	29 (36.3)		
Gender	M	10 (5.8)	6 (6.5)	4 (5.0)	-	.753 [†]
	F	162 (94.2)	86 (93.5)	76 (95.0)		
Age (yr)	≤ 25	41 (23.8)	25 (27.2)	16 (20.0)	3.43	.180
	26~30	108 (62.8)	52 (56.5)	56 (70.0)		
	≥ 31	23 (13.4)	15 (16.3)	8 (10.0)		
	Total	27.76±3.08				
Marital state	Unmarried	143 (83.1)	74 (80.4)	69 (86.3)	1.03	.310
	Married	29 (16.9)	18 (19.6)	11 (13.8)		
Educational level	3-year college	43 (25.0)	24 (26.1)	19 (23.8)	0.62	.735
	4-year college	123 (71.5)	64 (69.6)	59 (73.8)		
	≥ Graduate school	6 (3.5)	4 (4.3)	2 (2.5)		
Health state	Good	36 (20.9)	27 (29.3)	9 (11.3)	9.05	.011
	Usual	77 (44.8)	39 (42.4)	38 (47.5)		
	Bad	59 (34.3)	26 (28.3)	33 (41.3)		
Hospital	Tertiary hospital	75 (43.6)	30 (32.6)	45 (56.3)	9.75	.008
	General hospital	73 (42.4)	47 (51.1)	26 (32.5)		
	Hospital/clinic	24 (14.0)	15 (16.3)	9 (11.3)		
Working department	General ward	113 (65.7)	63 (68.5)	50 (62.5)	4.52	.210
	DR, OR	18 (10.5)	11 (12.0)	7 (8.8)		
	ICU, ER	30 (17.4)	11 (12.0)	19 (23.8)		
	OPD/ Administration department	11 (6.4)	7 (7.6)	4 (5.0)		
Work type	Shift work	135 (78.5)	66 (71.7)	69 (86.3)	5.34	.021
	Non-shift work	37 (21.5)	26 (28.3)	11 (13.8)		
Hospital career (yr)	< 1	11 (6.4)	6 (6.5)	5 (6.2)	0.54	.911
	1~< 3	72 (41.8)	40 (43.5)	32 (40.0)		
	3~< 5	66 (38.4)	33 (35.9)	33 (41.3)		
	≥ 5	23 (13.4)	13 (14.1)	10 (12.5)		
	Total	3.08±1.72				
Salary (10,000 won/month)	< 250	43 (25.0)	23 (25.0)	20 (25.0)	1.83	.608
	250~< 300	64 (37.2)	38 (41.3)	26 (32.5)		
	300~< 350	45 (26.2)	21 (22.8)	24 (30.0)		
	≥ 350	20 (11.6)	10 (10.9)	10 (12.5)		
	Total					
Work-life balance	Harmony of work-family	2.72±0.81	2.98±0.73	2.42±0.81	4.79	< .001
	Harmony of work-leisure	2.56±0.93	2.75±0.93	2.34±0.89	2.96	.004
	Harmony of work-growth	2.53±0.84	2.72±0.83	2.32±0.89	3.01	.003
	General assessment	2.32±0.95	2.51±0.90	2.09±0.96	2.95	.004
	Total	2.56±0.79	2.98±0.74	2.32±0.78	3.85	< .001
Nursing work environment	Nursing foundations for quality of care	3.08±0.67	3.11±0.63	3.04±0.72	0.71	.478
	Nurse participation in hospital affairs	2.64±0.84	2.70±0.76	2.58±0.92	0.95	.346
	Nurse manager ability, leadership, and support of nurses	2.85±0.97	2.96±0.85	2.73±1.08	1.48	.141
	Staffing and resource adequacy	2.52±0.95	2.59±0.90	2.43±1.00	1.09	.278
	Collegial nurse-physician relations	2.87±0.94	3.04±0.85	2.68±1.01	2.51	.013
	Total	2.81±0.71	2.88±0.63	2.73±0.78	1.38	.170
Nursing organizational culture	Relation-oriented	2.76±0.98	2.94±0.92	2.55±1.01	2.68	.008
	Innovation-oriented	2.60±0.86	2.71±0.77	2.48±0.96	1.69	.094
	Hierarchy-oriented	3.64±0.75	3.67±0.66	3.60±0.84	0.59	.553
	Task-oriented	2.94±0.67	2.96±0.63	2.92±0.71	0.40	.693
Job satisfaction	Administration	2.82±0.67	2.88±0.59	2.75±0.75	1.28	.203
	Professionalism	3.18±0.79	3.29±0.68	3.04±0.89	2.05	.042
	Interaction	2.98±0.84	3.13±0.79	2.80±0.87	2.59	.011
	Payment & promotion	2.53±0.90	2.62±0.83	2.43±0.97	1.40	.164
	Total	2.88±0.62	2.97±0.52	2.76±0.70	2.37	.017

*At the time of leaving; [†] Fisher's exact test; Other jobs: Public corporation 27 (15.7%), Officials 24 (13.9%), Inoccupation 11 (6.4%), Others (teacher/professor/company/graduate school) 10 (5.8%), Industrial nurse 8 (4.7%).

15.7%(27명), 공무원 14.0%(24명), 무직 6.4%(11명), 기타 5.8%(10명), 산업 간호사가 4.7%(8명) 포함되었다(Table 1).

2. 대상자의 이직 당시 일과 삶의 균형, 간호근무환경, 간호조직문화, 직무만족도 정도

이직을 결정할 당시 대상자가 인식한 일과 삶의 균형, 간호근무환경, 간호조직문화, 직무만족도 정도를 보면(Table 1), 일과 삶의 균형은 전체 평균 평점 2.56 ± 0.79 점(5점 만점)이었으며 하위영역별로 일과 가정 균형 2.72 ± 0.81 점, 일과 여가 균형 2.56 ± 0.93 점, 일과 성장 균형 2.53 ± 0.84 점, 일과 삶에 대한 전반적 평가 2.32 ± 0.95 점 순이었다. 간호근무환경은 전체 평균 평점 2.81 ± 0.71 점(5점 만점)이었으며 하위영역별로 양질의 간호를 위한 기반 3.08 ± 0.67 점, 간호사와 의사의 협력관계 2.87 ± 0.94 점, 간호관리자의 능력·리더십·간호사에 대한 지지 2.85 ± 0.97 점, 병원 운영에 간호사 참여 2.64 ± 0.84 점, 충분한 인력과 물리적 지원 2.52 ± 0.95 점 순이었다. 간호조직문화의 하위영역별 점수는 위계지향적문화 3.64 ± 0.75 점, 업무지향적문화 2.94 ± 0.67 점, 관계지향적문화 2.76 ± 0.98 점, 혁신지향적문화 2.60 ± 0.86 점이었다. 직무만족도는 전체 평균 평점 2.88 ± 0.62 점(5점 만점)이었으며 하위영역별로 전문성 3.18 ± 0.79 점, 대인관계 2.98 ± 0.84 점, 행정 2.82 ± 0.67 점, 보수 2.53 ± 0.90 점 순이었다.

3. 일반적 특성에 따른 이직 당시 일과 삶의 균형, 간호근무환경, 간호조직문화, 직무만족도의 차이

이직 당시의 일과 삶의 균형, 간호근무환경, 간호조직문화, 직무만족도에 차이를 보이는 일반적 특성을 보면(Table 2), 일과 삶의 균형은 연령($F=6.64, p=.002$), 최종학력($F=3.58, p=.030$), 건강상태($F=25.97, p<.001$), 근무병원 종류($F=8.56, p<.001$), 근무유형($t=-4.11, p<.001$)이었다. 연령은 26~30세와 31세 이상이 25세 이하보다, 최종학력에서는 간호학사가 전문학사보다, 건강상태는 좋았다는 경우가 보통이나 나빴다. 근무병원 종류에서는 병·의원이 상급종합병원보다, 근무유형은 비 교대근무자가 교대근무자보다 일과 삶의 균형 정도가 높았다. 간호근무환경의 경우 연령($F=3.36, p=.037$), 최종학력($F=4.65, p=.011$), 건강상태($F=9.82, p<.001$), 병원근무기간($F=3.01, p=.032$)에서 차이를 보였다. 연령은 31세 이상이 25세 이하보다, 학력은 석사인 경우, 건강상태는 좋았다가 보통과 나빴다. 근무기간은 1~3년 미만과 3~5년 미만인

경우가 1년 미만보다 간호근무환경에 대한 점수가 높았다. 간호조직문화는 하위문화별로 비교하였는데, 관계지향적문화는 연령($F=5.62, p=.004$), 성별($F=2.23, p=.027$), 건강상태($F=20.69, p<.001$), 근무병원 종류($F=5.00, p=.008$), 근무기간($F=4.38, p=.005$)에서 차이를 보였다. 연령은 26~30세와 31세 이상이 25세 이하보다, 남자가 여자보다, 건강상태는 좋았다인 경우, 근무병원은 종합병원과 병·의원이 상급종합병원보다, 근무기간은 3~5년 미만이 1년 미만보다 관계지향적문화에 대한 점수가 높았다. 혁신지향적문화에 차이를 보이는 특성은 연령($F=3.35, p=.037$), 최종학력($F=4.12, p=.018$), 건강상태($F=9.55, p<.001$)이었다. 연령은 31세 이상이 25세 이하인 경우보다, 최종학력은 3년제와 석사 이상인 경우가 4년제 졸업자에 비해 건강상태는 좋았다가 보통과 나빴다. 혁신지향적문화라고 인식한 경우가 많았다. 위계지향적문화에서 차이를 보이는 특성은 없었다. 업무지향적문화에 차이를 보이는 특성은 근무유형($t=-2.38, p=.018$), 급여($F=3.21, p=.024$)이었다. 근무유형은 비 교대근무자가 교대근무자보다, 급여가 300~350만 원에 해당하는 경우가 250~300만원인 경우보다 이직 당시 병원의 조직문화에 대해 혁신지향적문화라고 생각하는 경우가 많았다. 직무만족도에 차이를 보이는 특성은 연령($F=4.78, p=.010$), 건강상태($F=10.94, p<.001$), 병원근무기간($F=2.80, p=.042$), 근무유형($t=-2.01, p=.047$), 급여($F=5.76, p=.001$)이었다. 연령에서는 31세 이상이 25세 이하보다, 건강상태가 좋았다와 보통인 경우가 나빴다라고 응답한 경우보다, 근무기간 3~5년 미만이 1년 미만보다, 비 교대근무가 교대근무보다, 급여 350만원 이상이 250만원 미만 및 250~300만원 미만보다 직무만족도 정도가 유의하게 높았다.

4. 대상자의 이직 당시 일과 삶의 균형, 간호근무환경, 간호조직문화, 직무만족도 간 상관관계

일과 삶의 균형, 간호근무환경, 간호조직문화, 직무만족도 간의 상관관계를 분석한 결과, 직무만족도는 일과 삶의 균형($r=.64, p<.001$), 간호근무환경($r=.70, p<.001$), 간호조직문화의 관계지향적문화($r=.67, p<.001$), 혁신지향적문화($r=.71, p<.001$), 업무지향적문화($r=.30, p<.001$)와 양(+)의 상관관계가 있었으며, 위계지향적문화($r=-.01, p=.858$)와의 관계는 유의하지 않았다(Table 3).

5. 현재 임상간호사 군과 비 임상간호사군 간 제 변수 차이 비교

Table 2. Differences between Work-life Balance, Job Satisfaction, Organizational Culture, Nursing Work Environment Prior to Turnover according to General Characteristics (N=172)

Variables*	Categories	Work-life balance		Nursing work environment		Relation-oriented culture		Innovation-oriented culture		Hierarchy culture		Task-oriented culture		Job satisfaction	
		M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Year of turnover	2018 2019~2020 2021~2022	2.55±0.71 2.63±0.79 2.48±0.86	0.55 (.580) (.580)	2.74±0.69 2.94±0.72 2.69±0.68	2.27 (.107) (.107)	2.63±0.95 2.83±0.88 2.75±1.13	0.52 (.597) (.597)	2.54±0.79 2.75±0.91 2.45±0.83	2.08 (.128) (.128)	3.51±0.75 3.64±0.64 3.74±0.88	1.08 (.342) (.342)	2.99±0.65 2.98±0.73 2.85±0.59	0.79 (.456) (.456)	2.77±0.63 2.98±0.59 2.80±0.62	2.63 (.107) (.107)
Gender	M F	2.99±1.14 2.54±0.76	1.23 (.247)	2.81±0.80 2.81±0.70	-0.02 (.988)	3.42±0.77 2.72±0.98	2.23 (.027)	2.70±0.82 2.60±0.87	0.36 (.717)	3.46±0.99 3.65±0.73	-0.78 (.435)	3.15±0.88 2.93±0.65	1.02 (.308)	3.18±0.58 2.86±0.62	1.59 (.114)
Age (yr)	≤ 25 ^a 26~30 ^b ≥ 31 ^c	2.18±0.65 2.67±0.83 2.73±0.62	6.64 (.002) b,c > a	2.59±0.67 2.85±0.75 3.04±0.41	3.36 (.037) c > a	2.32±0.93 2.89±0.99 2.90±0.77	5.62 (.004) b,c > a	2.33±0.92 2.66±0.86 2.85±0.63	3.35 (.037) c > a	3.72±0.73 3.65±0.77 3.46±0.68	0.91 (.404)	2.89±0.68 2.95±0.68 2.97±0.63	0.15 (.857)	2.64±0.54 2.92±0.64 3.10±0.53	4.78 (.010) c > a
Marital state	Unmarried Married	2.52±0.78 2.78±0.82	-1.64 (.104)	2.79±0.72 2.94±0.63	-1.09 (.277)	2.71±1.02 2.99±0.74	-1.70 (.096)	2.58±0.90 2.72±0.67	-0.95 (.347)	3.64±0.74 3.64±0.78	-0.02 (.988)	2.95±0.67 2.87±0.65	0.62 (.539)	2.85±0.64 3.01±0.50	-1.28 (.204)
Educational level	3-year college ^a 4-year college ^b ≥ Graduate school ^c	2.84±0.82 2.47±0.76 2.55±0.82	3.58 (.030) a > b	3.06±0.60 2.71±0.71 3.11±0.89	4.65 (.011) c > b	3.01±0.91 2.65±0.97 3.10±1.48	2.60 (.077)	2.90±0.77 2.49±0.85 2.92±1.35	4.12 (.018) a,c > b	3.64±0.53 3.64±0.81 3.67±0.93	0.00 (.996)	3.05±0.69 2.90±0.65 2.92±0.92	0.72 (.487)	3.00±0.59 2.83±0.62 2.94±0.66	1.17 (.312)
Health state	Good ^a Usual ^b Bad ^c	3.18±0.74 2.61±0.76 2.12±0.57	25.97 (.001) a > b > c	3.20±0.60 2.82±0.72 2.57±0.65	9.82 (.001) a > b,c	3.50±0.74 2.76±0.88 2.30±0.96	20.69 (.001) a > b > c	3.00±0.74 2.68±0.88 2.26±0.80	9.55 (.001) a > b > c	3.67±0.59 3.52±0.79 3.77±0.76	1.89 (.154)	3.08±0.70 2.88±0.66 2.94±0.65	1.10 (.336)	3.19±0.52 2.92±0.64 2.63±0.55	10.94 (.001) a,b > c
Hospital	Tertiary hospital ^a General hospital ^b Hospital & clinic ^c	2.31±0.71 2.69±0.75 2.97±0.91	8.56 (.001) c > a	2.67±0.76 2.93±0.64 2.89±0.67	2.73 (.068)	2.50±1.00 2.97±0.90 2.93±1.00	5.00 (.008) c,b > a	2.44±0.93 2.73±0.77 2.74±0.86	2.36 (.097)	3.66±0.81 3.70±0.62 3.39±0.87	1.62 (.200)	2.90±0.65 2.99±0.67 2.93±0.74	0.36 (.697)	2.80±0.67 2.93±0.54 2.97±0.65	1.18 (.311)
Working department	General ward DR, OR ICU, ER Others	2.54±0.76 2.73±0.84 2.41±0.83 2.92±0.87	1.41 (.243) (.243)	2.81±0.70 2.73±0.77 2.95±0.69 2.60±0.69	0.79 (.503) (.503)	2.79±0.91 2.72±1.39 2.75±0.98 2.45±0.97	0.41 (.747) (.747)	2.61±0.84 2.59±1.05 2.69±0.93 2.32±0.64	0.50 (.685) (.685)	3.63±0.74 3.73±0.82 3.65±0.71 3.56±0.85	0.14 (.938)	2.93±0.66 2.90±0.73 3.00±0.75 2.91±0.49	0.11 (.955)	2.88±0.63 2.82±0.63 2.93±0.63 2.73±0.50	0.35 (.787)
Work type	Shift Non-shift	2.44±0.77 3.01±0.70	-4.11 (.001)	2.78±0.72 2.95±0.66	-1.33 (.185)	2.72±0.98 2.89±0.99	-0.90 (.370)	2.57±0.88 2.73±0.80	-1.04 (.301)	3.63±0.76 3.68±0.70	-0.33 (.741)	2.88±0.67 3.17±0.62	-2.38 (.018)	2.83±0.63 3.05±0.52	-2.01 (.047)
Hospital career (yr)	< 1 ^a 1 ≤ ~ < 3 ^b 3 ≤ ~ < 5 ^c ≥ 5 ^d	2.02±0.61 2.54±0.80 2.68±0.77 2.55±0.84	2.27 (.082) (.082)	2.28±0.59 2.86±0.69 2.90±0.71 2.67±0.69	3.01 (.032) (.032) b,c > a	1.96±0.73 2.66±1.00 3.01±0.89 2.70±1.04	4.38 (.005) c > a	2.02±0.75 2.59±0.89 2.72±0.84 2.58±0.83	2.15 (.096) (.096)	3.11±1.12 3.70±0.74 3.60±0.66 3.82±0.72	2.60 (.054)	2.82±0.84 2.97±0.71 2.99±0.65 2.77±0.47	0.77 (.515)	2.40±0.63 2.87±0.61 2.97±0.58 2.87±0.65	2.80 (.042) c > a
Salary (10,000 won/ month)	< 250 ^a 250 ≤ ~ < 300 ^b 300 ≤ ~ < 350 ^c ≥ 350 ^d	2.55±0.81 2.48±0.79 2.70±0.79 2.56±0.79	0.72 (.544) (.544)	2.69±0.62 2.72±0.72 2.94±0.70 3.11±0.77	2.54 (.059) (.059)	2.65±0.96 2.69±1.02 2.88±0.92 2.93±1.04	0.71 (.546)	2.44±0.76 2.54±0.84 2.75±0.87 2.83±1.09	1.52 (.212) (.212)	3.66±0.71 3.58±0.86 3.71±0.68 3.65±0.61	2.96 (.833)	2.94±0.72 2.77±0.70 3.16±0.55 3.01±0.58	3.21 (.024) c > b	2.70±0.55 2.78±0.58 2.98±0.66 3.31±0.56	5.76 (.001) d > a,b

*At the time of leaving. DR=Delivery room; ER=Emergency room; ICU=Intensive care unit; M=Mean; OR=Operating room; SD=Standard deviation. Others=Outpatient department, administration department.

현재 임상간호사군과 비 임상간호사군으로 나누어 이직 당시 일반적 특성, 일과 삶의 균형, 간호근무환경, 간호조직문화, 직무만족도 간 차이를 비교하였다. 분석결과 일반적 특성에서는 건강상태($\chi^2=9.05, p=.011$), 근무병원 종류($\chi^2=9.75, p=.008$), 근무유형($\chi^2=5.34, p=.021$)에서 두 군간 유의한 차이가 있었다. 건강상태는 임상간호사 군은 좋았다는 비율이 상대적으로 높았으며, 비 임상간호사군은 나빴다는 비율이 상대적으로 높았다. 근무병원은 임상간호사군은 종합병원의 비율이 상대적으로 높았으며, 비 임상간호사군은 상급종합병원의 비율이 상대적으로 높았다. 근무유형은 임상간호사 군이 비 임상간호사군에 비해 비 교대근무의 비율이 상대적으로 높았으며, 비 임상간호사군은 임상간호사군에 비해 교대근무의 비율이 상대적으로 높았다. 일과 삶의 균형은 현재 임상간호사군(2.98 ± 0.73 점)이 비 임상간호사군(2.32 ± 0.78 점)에 비해 전체적으로 점수가 높았으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다($t=3.85, p<.001$). 일과 삶의 균형의 하위항목인 일과 가정균형($t=4.79, p<.001$), 일과 여가 균형($t=2.96, p=.004$), 일과 성장 균형($t=3.01, p=.003$), 일과 삶에 대한 전반적 평가($t=2.95, p=.004$)에서도 각각 유의한 차이를 보였고 임상간호사군의 점수가 비 임상간호사군의 점수보다 높았다. 간호근무환경에서는 간호사와 의사의 협력관계 영역에서 임상간호사군(3.04 ± 0.85)이 비 임상간호사군(2.68 ± 1.01)보다 점수가 높았으며($t=2.51, p=.013$), 간호조직문화에서는 임상간호사군(2.94 ± 0.92 점)이 비 임상간호사군(2.55 ± 1.01 점)보다 관계지향적문화라고 인식한 경우

가 많았다($t=2.68, p=.008$). 직무만족도는 전체적으로 임상간호사군(2.97 ± 0.52 점)이 비임상간호사군(2.76 ± 0.70 점)에 비해 점수가 유의하게 높았으며($t=2.37, p=.017$), 하위영역 중 전문성($t=2.05, p=.042$)과 인간관계($t=2.59, p=.011$)에서도 유의한 차이를 보였고 임상간호사군의 점수가 더 높았다(Table 1).

논 의

본 연구는 코로나19 팬데믹을 전후하여 이직한 간호사를 대상으로 이직을 결정할 당시 개인과 조직적 측면에서 일과 삶의 균형, 직무만족도, 간호조직문화, 간호근무환경을 살펴보고자 하였다. 또한 이직 후 현재 임상 근무 여부에 따라 제 변수들의 차이를 비교함으로 임상간호사의 탈임상을 예방하기 위한 정책 마련에 도움이 되고자 시도되었다.

본 연구에서 병원을 이직한 간호사가 인식한 이직 당시의 자신의 일과 삶의 균형 점수는 평균 2.56점(5점 만점)이었다. 이를 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 간호사의 일과 삶의 균형을 살펴본 선행연구와 비교하면, 서울 소재 병원과 종합병원에 재직 중인 간호사의 일과 삶의 균형 점수는 평균 2.91점[23], 경기도 소재 상급종합병원 간호사의 경우 평균 2.99(3교대근무)~3.37점(2교대근무)[24], 지방 소재 3개의 종합병원 간호사의 경우 평균 2.15점(5점 만점 환산)으로 나타나[8], 재직 중인 병원의 지역과 병원 규모에 따라 차이가 있었다. 본 연구와 동

Table 3. Correlations between Variables

(N=172)

Variables	1	2	Nursing organizational culture				7
	r (p)	r (p)	3	4	5	6	r (p)
1. Work-life balance	1						
2. Nursing work environment	.48 ($<.001$)	1					
Nursing organizational culture	3. Relation-oriented	.64 ($<.001$)	.67 ($<.001$)	1			
	4. Innovation-oriented	.52 ($<.001$)	.83 ($<.001$)	.73 ($<.001$)	1		
	5. Hierarchy-oriented	-.20 (.009)	-.11 (.170)	-.10 (.242)	-.12 (.109)	1	
	6. Task-oriented	.08 (.293)	.38 ($<.001$)	.22 (.005)	.38 ($<.001$)	.26 (.001)	1
7. Job satisfaction	.64 ($<.001$)	.70 ($<.001$)	.67 ($<.001$)	.71 ($<.001$)	-.01 (.858)	.30 ($<.001$)	1

일하게 이직한 간호사를 대상으로 한 연구가 없어 직접 비교하기는 어려우나, 본 연구에서는 이직 당시 근무병원의 종류에 따라 상급종합병원 근무자였던 경우 2.31점, 종합병원 2.69점, 병·의원 2.97점으로 규모가 작은 병원일수록 일과 삶의 균형 정도가 높았다. 또 교대근무 여부에 따라서도 비교대근무자에 비해 교대근무자의 일과 삶의 균형 정도가 낮았다. 정리하면 간호사들의 일과 삶의 균형 정도는 대체로 보통 수준이며, 지방소재 병원보다 서울이나 경기권 지역의 병원에 근무하는 간호사의 일과 삶의 균형 정도가 상대적으로 높고, 지방의 경우 규모가 작은 병원인 경우 일과 삶의 균형 정도가 높은 것으로 해석된다. 이에 간호사들의 일과 삶의 균형이 적절하게 유지되기 위한 정책을 도출하기 위해서는 국내 지역별, 병원 종별 간호사의 일과 삶의 균형의 차이가 나는 근본적인 원인을 파악해 볼 필요가 있으며, 임상에서는 간호사들이 인식하는 일과 삶의 균형에 관해 더욱더 관심을 기울이고 일과 일 이외 영역에서 삶에 대해 만족할 수 있도록 하는 인력관리가 요구된다. 간호조직문화에 대해서는 위계지향적문화가 3.64점으로 가장 높았는데 상급종합병원 간호조직문화에 관한 연구[25]에서도 위계지향적문화가 3.54점으로 가장 높았고, 종합병원 간호조직문화에서도 위계지향적문화의 점수가 3.53점으로 가장 높아 우리나라의 간호조직문화는 위계지향적문화가 여전히 많은 것으로 판단된다. 본 연구에서 간호근무환경에 대한 점수는 평균 2.81점이었는데, 중소병원의 간호근무환경 점수 평균 2.39~2.54점[26, 27], 요양병원의 평균 3.07점(5점 만점)[11]과 비교했을 때 중간 정도에 해당한다. 다만 간호근무환경의 하위영역 중 ‘양질의 간호를 위한 기반’은 높이 평가한 반면 ‘충분한 인력과 물질적 지원’에 관한 점수가 가장 낮은 결과는 선행연구[12,27]와 유사하였다. 본 연구에서 직무만족도 점수는 5점 만점에 평균 2.88점으로, 상급종합병원과 종합병원에 재직 중인 간호사의 직무만족도 점수 2.96~3.43점[16,23]과 비교했을 때 상대적으로 낮았다.

본 연구에서 직무만족도는 일과 삶의 균형, 간호근무환경, 간호조직문화의 관계지향적문화, 혁신지향적문화, 업무지향적문화와 정적인 상관관계가 있었으며 위계지향적문화와는 부적상관을 보였지만 유의하지는 않았다. 이러한 결과는 간호사의 일과 삶의 균형이 좋을수록 직무만족이 높고[23], 직무만족은 이직의도를 낮추며[12], 워라벨이 높을수록, 간호근무환경이 긍정적일수록 이직의도가 낮았다는 연구[8], 바람직한 조직문화 형성은 직무만족과 이직의도에 영향을 미치며, 혁신지향문화일 경우 직무만족이 가장 높았다는 연구[28], 이직의도 군과 비 이직의도군 간 간호조직문화 인식을 비교한 결과 위계

지향적문화와 업무지향적문화에서는 유의한 차이가 없었으나, 관계지향적문화와 혁신지향적문화에서 두 군간 차이가 있었다는 연구[25], 간호사의 재직의도는 관계지향, 혁신지향, 업무지향 문화와 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 보고한 연구[29], 간호조직문화 중 관계지향문화와 혁신지향문화가 낮을수록, 위계지향문화가 높을수록 이직의도가 높다는 연구[14] 등과 맥락을 같이한다. 따라서 일과 삶의 균형과 간호근무환경은 직무만족도와 유의한 양의 상관관계가 있다는 본 연구결과가 지지되었다. 그러나 간호조직문화는 하위문화유형에 따라 차이가 있음을 알 수 있다. 본 연구에서도 위계지향적문화는 직무만족도와 유의한 관련성을 보이지 않았는데, 해당 문화가 간호조직에 가장 흔한 조직문화 유형이면서 본 연구에서도 가장 높게 인식된 문화이다. 따라서 위계지향문화가 직무만족도와 관련성이 타 문화유형에 비해 상대적으로 변별력이 낮아 유의하지 않았을 수 있겠으나, 이와 관련한 추후 연구를 통해 확인될 필요가 있다고 본다. 하지만 임상간호사들의 이직의도를 낮추는 데 영향을 미치는 직무만족도를 높이기 위해서는 직무만족과 유의한 상관을 보인 일과 삶의 균형과 간호근무환경 및 관계지향, 혁신지향, 업무지향문화를 포함한 조직문화를 긍정적인 방향으로 조성하기 위한 방안을 강구해야 할 것이다. 이에 대해 좀 더 구체적인 방안을 논의해보면 다음과 같다.

본 연구에서 현재 임상에서 근무하는 간호사들이 비 임상간호사군에 비해 이직을 결정할 당시 일과 삶의 균형, 직무만족도의 전문성, 대인관계, 간호조직문화의 관계지향적문화, 간호근무환경의 간호사와 의사의 협력관계 측면에서 점수가 더 높은 것으로 나타났다. 특히 일과 삶의 균형은 전체 및 하위영역인 일과 가정균형, 일과 여가균형, 일과 성장균형, 일과 삶에 대한 전반적 평가 모두에서 임상간호사군의 점수가 높았다. 즉, 현재 임상에서 근무하고 있는 간호사들이 과거 이직 전 임상에서 근무했을 때 일과 삶의 균형이 적절했다고 인식하고 있음을 의미한다. 본 연구에서 대상자들에게 이직의 직접적인 이유는 묻지 않았으나 병원에서 현재 재직 중인 간호사의 일과 삶의 균형 정도에 비해 이직을 결정할 당시 일과 삶의 균형 정도가 상대적으로 낮아, 이러한 결과는 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[8,9,23]에서 일과 삶의 균형 요인은 이직 의도와 유의한 양의 상관관계를 가진다는 결과와 일맥상통한다. 아울러 본 연구에서 이직 후 선택하는 직장이 다시 임상 즉 병원인 경우, 비 임상간호사군으로 이직한 경우에 비해 이직 당시 일과 삶의 균형 정도가 나았음을 보았을 때, 임상에서 간호사를 지속적으로 보유하기 위해서는 간호사 개인의 일과 삶의 균형을 유지하기 위한 정책적 노력이 필요할 것으로 본다.

Kim [30]은 간호사는 여가 활동이 없는 환경에서 업무 관련 일과 삶의 균형이 깨어지고 있어 일과 가정에서의 시간과 심리적·신체적 에너지를 분배하여 간호업무 만족, 개인의 성장과 여가 만족, 가정의 만족을 이루고 일과 삶의 균형을 이루는 것은 중요한 과제라 하였다. 또 간호사의 일과 삶의 균형의 향상은 개인적 측면과 아울러 간호사의 이직률 감소와 조직의 생산성을 높일 수 있는 전략이 되며, 더 나아가 병원 조직의 성과에 이바지하게 할 수 있다[8]. 이전과 달리 요즘 젊은 세대의 직장인들은 일을 위해 삶을 희생하려 하지 않으며, 삶의 행복을 통해 진정한 성공이 이루어진다고 믿는 경향이 강하게 나타나고 있어, 일과 삶의 균형이라는 개념이 인사와 조직관리의 매우 중요한 개념이 되었다[19]. 이러한 추세에서 젊은 간호사들이 계속해서 병원에 계속해서 남아있게 하기 위해서는 임금이나 승진과 같은 외적인 보상뿐 아니라 개인의 삶의 질을 중시하는 가치 변화에 부응[19]하여 가정과 여가를 위한 서비스 지원 및 경력 성장을 위한 지원체계를 제공해야 할 것이다.

본 연구에서 간호근무환경의 하위영역 중 간호사와 의사의 협력관계 부분에서 임상간호사인 그룹과 비 임상간호사군 간 유의한 차이가 있었다. 즉, 병원 이직간호사 중 임상간호사로 이직한 경우가 비 임상간호사군으로 이직한 경우보다 간호사와 의사의 협력관계 점수가 높았다. 본 연구와 동일하지는 않지만 Lee와 Seomun [12]은 간호사 대상으로 이직 의도의 영향요인들을 살펴본 연구에서 간호근무환경에 대한 인식이 좋은 간호단위에 소속된 간호사의 이직의도가 상대적으로 낮은 것으로 보고하였으며, Kwak과 Kim [8] 연구에서도 간호사가 인식하는 간호근무환경이 긍정적일수록, 워라벨이 높을수록 이직의도가 낮다고 보고하였다. 또한 간호근무환경과 이직의도 간에는 통계적으로 유의한 음의 상관관계가 있으며 간호사들이 현재 근무하고 있는 기관에 지속해 근무하기를 희망하는데 중요한 역할을 수행한다는 연구결과[11]와 유사하였다. 간호근무환경은 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[10]. 본 연구결과에서 나타난 바와 같이 간호사가 가장 많이 접촉하는 의사와의 협력관계의 질이 간호사가 병원을 이직하게 하는 요인이 될 수도 있다고 사료된다. 따라서 간호관리자는 간호사가 의사와 문제를 해결함에 있어 전문적인 의견을 나누고 협력함으로 좋은 팀워크를 발휘하는 관계를 형성하는 환경을 위해 상호관계를 확인하고 관리하는 것이 필요할 것이다.

본 연구에서 임상간호사군과 비 임상간호사군 간 조직문화

에 대한 인식의 차이를 비교한 결과, 관계지향적문화에서 두 군 간 차이를 보였다. 즉, 임상간호사로 이직한 경우 비 임상간호사군으로 이직한 경우보다 이전 근무지의 조직문화에 대해 관계지향적문화였다고 판단하였다. 유사한 연구가 없어 직접적인 비교는 어렵지만, 종합병원 간호사를 대상으로 재직의도를 측정한 연구[29]에서 간호조직문화 중 관계지향적문화가 재직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[14], 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[25]의 연구에서도 관계지향적문화가 이직의도에 부적 영향을 미치는 것으로 나타나, 관계지향적인 조직문화가 임상간호사 보유에 긍정적임을 유추할 수 있다. 관계지향적문화는 인간관계에 높은 관심을 두고 있으며, 변화와 유연성을 강조하고 내부 통합에 일차적인 초점을 두는 문화이다[13]. 최근 간호 조직에서는 동아리 활동 지원, 선후배 프로그램 지원을 통해 관계지향적문화를 형성함으로 구성원으로서 소속감과 안정감을 주기 위해 노력하고 있는 것처럼 내부 구성원간 통합적인 분위기를 형성할 수 있는 문화를 만들어가는 것도 중요하다.

본 연구에서 직무만족도 영역 중 전문성과 대인관계 측면에서 임상간호사와 비 임상간호사군 간 유의한 차이를 보였다. 즉 현재 임상간호사로 이직한 경우가 비 임상간호사군으로 이직한 경우보다 이직 전 전문성 영역과 대인관계 영역에서 만족도 점수가 높았다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[22]에서 직무만족도는 이직의도에 유의한 부적 영향을 미치며, 대학병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 직무만족도와 이직의도 간에 유의한 음의 상관관계가 있었다는 연구[16] 결과와 선행연구에서 제시한 재직간호사의 직무만족도 정도에 비해 본 연구 대상자인 이직한 간호사의 직무만족도가 상대적으로 낮음을 보았을 때, 직무만족도는 이직과 밀접한 관련이 있으므로 병원 근무 중 간호사의 직무만족도를 향상시키는 것이 중요하다. 또 선행연구에서의 재직간호사의 직무만족도 정도에 비해 본 연구에서의 이직한 간호사의 직무만족도가 상대적으로 낮았고, 현재 임상간호사군이 비 임상간호사군에 비해 이직 당시 직무만족도가 더 높았다는 점을 통해 직무만족도가 낮은 경우 임상을 떠나 타 직업군으로 이직할 가능성이 있는 것으로 유추할 수 있다. 또한 본 연구결과를 통해 임상간호군이 전문성과 대인관계 측면에서 만족이 더 컸으므로 임상에서 간호사를 보유하기 위해서는 간호사의 전문성에 대한 인정과 의사 및 동료간 관계 증진을 위한 관리가 필요하다고 본다. 즉 직무만족도의 전문성과 대인관계 능력의 평가와 향상을 위한 실질적인 교육 프로그램의 개발 등의 대책이 필요할 것으로 보인다.

본 연구의 일반적 특성에서 이직 후 직업이 임상간호사는 중

합병원의 비율이 상대적으로 높았으며, 비 임상간호사군은 상급종합병원의 비율이 상대적으로 높았다. 이직 당시 근무유형은 임상간호사는 비교대근무가 상대적으로 높았으며, 비 임상간호사군은 교대근무가 상대적으로 높았다. 이직 당시 건강상태는 임상간호사는 좋았다는 비율이 상대적으로 높았으며, 비 임상간호사군은 '나빴다'의 비율이 상대적으로 높았다. 즉, 비 임상간호사군으로 이직하는 경우의 간호사들은 상급종합병원에 근무했거나 교대근무자, 건강이 좋지 않았던 경우가 많았다. 본 연구가 이직한 간호사의 이직 영향요인을 직접 분석한 것이 아니므로 해석에 주의가 필요하지만, 본 연구결과를 통해 교대근무를 하고 건강상태가 좋지 않을 경우 다시 임상을 선택하지 않고 다른 직업군을 선택할 수 있다는 예측이 가능하다고 본다.

본 연구는 병원을 이직한 간호사를 대상으로 이직 당시에 인식한 간호사로서 일과 삶의 균형, 간호근무환경, 간호조직문화 및 직무만족도 정도를 확인하고 비교하였으며, 이와 관련한 정책적 함의를 제공하였다. 그러나, 본 연구는 일개 도(province)에 근무하는 간호사를 대상으로 하여 과거 경험을 바탕으로 자가 보고식 설문조사를 시행하였으므로 개인의 성격, 심리적 상태 등에 영향을 받을 수도 있고, 사회적으로 바람직한 방향(social desirability)으로 편향될 수도 있는 한계점을 갖고 있다.

결론

본 연구결과를 통해 병원 이직 후 다시 임상간호사로 근무하고 있는 경우가 비 임상간호사군으로 이직한 경우에 비해 이직 당시 간호사로서 일과 삶의 균형 정도가 높았으며, 간호조직문화는 관계지향적문화였던 경우, 간호사와 의사의 협력관계에서 만족한 정도가 높았다. 또한 이직 당시 건강상태에서도 비 임상간호사군은 건강이 좋지 않았던 경우와 교대근무자였던 경우가 많았다. 이에 간호사의 탈임상을 예방하기 위해서는 개인과 조직차원에서 일과 삶의 균형을 유지할 수 있는 방안 마련이 필요하다. 간호근무환경의 경우 충분한 인력과 물질적 지원을 통한 간호업무환경 개선 노력과 더불어 간호사의 건강유지에 관한 물질적 지원도 필요하다. 또 간호조직문화에 있어 위계지향적문화를 지양하고 부서 간 원활한 상호협력관계의 형성과 정착을 위한 인적관리 노력과 관계지향적인 조직문화형성을 위한 노력도 필요하다. 또한 이직한 병원 근무경력이 1년 미만인 경우, 교대근무, 낮은 급여와 건강상태가 좋지 않은 경우 직무만족이 낮았으므로 신입간호사의 직무만족도 향상방안 및 탄력근무제나 희망근무제와 같은 교대근무의 형태를 탄력

적으로 적용하고 선택하여 근무할 수 있도록 하며, 간호사의 급여수준을 높이고 건강서비스 지원 등 병원차원의 노력이 있어야 할 것이다.

본 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 본 연구는 일부 지역의 이직한 간호사를 대상으로 수행되었으므로 다양한 지역에서 연구 규모를 달리하여 반복 연구를 해 볼 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 이직한 간호사의 이직요인을 직접 분석한 것이 아니므로 이직간호사의 현재 직업별 이직의 요인을 직접 비교하는 연구가 필요하다. 셋째, 본 연구의 결과 이직 당시 임상에서의 일과 삶의 균형, 간호근무환경의 간호사와 의사의 협력관계, 간호조직문화의 관계지향적문화, 직무만족도의 전문성과 대인관계가 이직 후 직업에 따라 차이가 있는 것으로 나타났으므로, 간호사의 탈임상을 예방할 수 있는 병원의 긍정적인 조직문화 향상, 대인관계 증진 프로그램 개발 및 근무환경 개선 정책 방안 마련과 그 효과를 검증하는 연구를 제언한다.

REFERENCES

1. Daouda OS, Hocine MN, Temime L. Determinants of health-care worker turnover in intensive care units: A micro-macro multilevel analysis. PLoS ONE. 2021;16(5):e0251779. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0251779>
2. Park JH, Yang JH, Kim JW. Nurse working conditions fact-finding report. Choi, Yeonsuk: Member of the National Assembly [Internet]. Seoul: Hansoo Labor Law Firm; 2021. [updated 2021, November 21]. Available from: <https://open.assembly.go.kr/portal/data/sheet/download/FileData.do?infId=O8685D0008489413266&infSeq=1&fileSeq=1&dataSeqNo=123004777>
3. Korean Statistical Information Service. Average years of service for doctors, nurses, and pharmacists by location and type of health care institution, and turnover rate. 2015. [cited 2023 February 06] Available from: https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=117&tblId=DT_117049_A024&conn_path=I2
4. Kim EH, Kim JH. Literature review of structural equation models for hospital nurses' turnover intention in Korea. Perspectives in Nursing Science. 2014;11(2):109-122. <https://doi.org/10.16952/pns.2014.11.2.109>
5. Shin YS, Yun KJ, Kim SY, Lee NJ, Lim JW, Lee JH, Kim JH. Health and medical personnel survey. Policy Report, vol 2018-38. Sejong: Korea Institute for Health and Social Affairs; 2018.
6. Lee Y, Kang J. Related factors of turnover intention among Korean hospital nurses: a systematic review and meta-analysis. Korean Journal of Adult Nursing. 2018;30(1):1-17.

- <https://doi.org/10.7475/kjan.2018.30.1.1>
7. Wardana MC, Anindita1 R, Indrawati R. Work life balance, turnover intention, and organizational commitment in nursing employees at X hospital, Tangerang, Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Academic*. 2020;4(4):221-228.
 8. Kwak YB, Kim SH. Relationships among nursing practice environment and turnover intention of hospital nurses: The mediating effect of the work-life balance. *Journal of Digital Convergence*. 2021;19(3):263-272.
<https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.3.263>
 9. Kim IO, Kim SH, Roh H. The relationship among work-family, work-leisure, work-growth and turnover intention of nurses. *Korean Journal of Hospital Management*. 2021;26(4):1-11.
 10. Frieze CR, Lake ET, Aiken LH, Silber JH, Sochalski J. Hospital nurse practice environments and outcomes for surgical oncology patients. *Health Services Research*. 2008;43(4):1145-1163.
<https://doi.org/10.1111/j.1475-6773.2007.00825.x>
 11. Joo HS, Jun WH. 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*. 2018;24(4):265-275. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.4.265>
 12. Lee Y, Seomun GA. Impact of unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention. *Journal of Digital Convergence*. 2016;14(6):355-362.
<https://doi.org/10.14400/JDC.2016.14.6.355>
 13. Kim MS, Han SJ, Kim JH. The development of the nursing organization culture measurement tool. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2004;10(2):175-184.
 14. Oh K-J, Kim E-Y. The influence of emotional labor of general hospital nurses on turnover intention: mediating effect of nursing organizational culture. *Journal of Digital Convergence*. 2018;16(5):317-327.
<https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.5.317>
 15. Lu H, Barriball KL, Zhang X, While AE. Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*. 2012;49(8):1017-1038.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009>
 16. Nam HR. Effects of emotional labor, job satisfaction on turnover in nurses. *Korean Journal of Health Communication*. 2018;13(2):167-174.
<https://doi.org/10.15715/kjhcom.2018.13.2.167>
 17. Na I-G. A panel data analysis on the relationships among job satisfaction, intent to leave, and turnover. *Korea Journal of Business Administration* 2005;18(2):509-530.
 18. Han SJ. The pros and cons of the medical community are still in parallel over the enactment of the nursing act. *Cookie News*. 2022 January 19. Available from:
<https://m.kukinews.com/newsView/kuk202201180179>
 19. Kim CW, Park CY. A study on the developmen of a work-life balance scale. *Journal of Leisure Studies*. 2008;5(3):53-69.
 20. Cho E, Choi M, Kim EY, Yoo IY, Lee NJ. 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*. 2011;41(3):325-332.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>
 21. Slavitt DB, Stamps PL, Piedmont EB, B. Hasse AM. Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research*. 1978; 27:114-120. <https://doi.org/10.1097/00006199-197803000-00018>
 22. Moon SJ, Han SS. A predictive model on turnover intention of nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2011; 41(5):633-641. <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.5.633>
 23. Kim SH. The effect of work-life balance of hospital nurses on their job satisfaction and turnover intention: The mediating effect of perception on flexible work system [dissertation]. Seoul: Samyook University; 2021.
 24. Shin YH, Choi EY, Kim EH, Kim YK, Im YS, Seo SS, et al. 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*. 2018;24(2):170-177. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2018.24.2.170>
 25. Jang H, Chang HE. Effects of work environment and nursing organizational culture on tertiary hospital nurses' turnover intention. *Journal of Korean Critical Care Nursing*. 2021;14(1): 14-27. <https://doi.org/10.34250/jkccn.2021.14.1.14>
 26. Kwon JO, Kim EY. 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*. 2012;18(4):414-423.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.4.414>
 27. Jeong E, Jung M-R. Influences of compassion satisfaction, compassion fatigue, and burnout on positive psychological capital of clinical nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2018;18(3):246-255.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2018.03.246>
 28. Choi S, Jang IS, Park SM, Lee HY. Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(2):206-214.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.2.206>
 29. Oh EJ, Jeong KS. The effect of job stress, nursing organizational culture and emotional exhaustion on retention intention among clinical nurses. *Journal of the Korea Contents Association*. 2019;19(7):467-477.
 30. Kim SK. Nurses' degree of satisfaction with the leisure and work-life balance, and the resilience [master's thesis]. Busan: Pusan National University; 2017.