



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석 사 학 위 논 문

기혼 간호사의 근무형태에 따른
일-가정 양립갈등과 이직의도 관련요인 비

계 명 대 학 교 대 학 원

간 호 학 과

김 정 남

지도교수 이 은 숙

2 0 2 0 년 2 월

기혼 간호사의 근무형태에 따른 일-가정 양립갈등과 이직의도 관련요인 비

지도교수 이 은 숙

이 논문을 석사학위 논문으로 제출함

2 0 2 0 년 2 월

계 명 대 학 교 대 학 원

간 호 학 과

김 정 남

김정남의 석사학위 논문을 인준함

주 심 박 경 민

부 심 이 은 숙

부 심 김 상 희

계 명 대 학 교 대 학 원

2 0 2 0 년 2 월

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구목적	3
3. 용어정의	3
II. 문헌고찰	5
1. 기혼 간호사의 근무형태	5
2. 일-가정 양립갈등	7
3. 기혼 간호사의 이직의도	9
III. 연구방법	12
1. 연구설계	12
2. 연구대상	12
3. 연구도구	13
4. 자료수집	14
5. 자료분석	14
6. 윤리적 고려	15
IV. 연구결과	16
1. 대상자의 특성	16
2. 대상자의 일-가정 양립갈등과 이직의도 정도	22
3. 대상자의 특성에 따른 이직의도 비교	23
4. 대상자의 일-가정 양립갈등과 이직의도와의 상관관계	27
5. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인	29
V. 논의	32
VI. 결론 및 제언	38

참고문헌	39
부록	48
영문초록	56
국문초록	60

표 목 차

표 1. 대상자의 일반적 특성	17
표 2. 대상자의 근무관련 특성	20
표 3. 대상자의 일-가정 양립갈등과 이직의도 정도	22
표 4. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 비교	24
표 5. 대상자의 근무관련 특성에 따른 이직의도 비교	26
표 6. 대상자의 일-가정 양립갈등과 이직의도와의 상관관계	28
표 7. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인	31

I. 서론

1. 연구의 필요성

의료현장의 간호사 부족은 글로벌한 문제로 의료시스템과 환자의 질적 간호에 부정적인 영향을 주며(Buchan & Aiken, 2009) 인구의 고령화와 베이비붐 세대의 은퇴, 장기요양간호의 증가 등 최근의 사회적 변화로 간호사의 필요와 요구도는 증가하고 있다(Organization for Economic Cooperation and Development [OECD], 2016). 간호사의 지식, 기술 및 경험 등은 개인적 차원이 아니라 조직 전체 능력의 기반이라 할 수 있으며 적정수준의 간호인력 확보와 효율적인 유지 및 관리는 질적인 의료서비스의 수준을 유지하는 중요한 요소이다(이태화 등, 2017). 특히 의료기관의 전문성을 갖춘 숙련된 기술의 경력간호사는 간호업무수행 능력뿐만 아니라 임상현장에서 리더십을 보여주며, 양질의 간호를 제공할 수 있으므로(정연화, 2017) 간호사들이 임상을 떠나지 않고 지속적으로 재직할 수 있도록 다양한 측면에서의 지원책이 요구된다(김유미, 이종률, 강향숙, 2016).

간호사의 장기근속을 어렵게 하는 이유로는 간호인력 부족으로 인한 업무과다, 불규칙한 근무시간, 저임금과 낮은 복리 후생조건, 결혼, 출산 및 육아, 일-가정 갈등 등이 보고되고 있으며(병원간호사회, 2018a), 특히 경력 있는 기혼 간호사는 직장생활과 자녀 양육 또는 가사를 병행하고, 과도한 업무량, 공휴일과 야간근무 같은 일정하지 않은 근무형태 등으로 일과 가정의 두 영역에서 다중역할을 요구받으면서 이직이나 퇴직에 대해 끊임없이 고민하는 것으로 나타났다(김한나, 김정선, 2016). 실제로 자녀 양육에 집중해야 하는 생애주기에 있는 경우, 근무형태가 일-가정 양립에 부정적인 영향을 미치는 요인으로 평가되며(Fujimoto, Kotani & Suzuki, 2008), 일-가정 양립갈등의 경험은 직무스트레스, 소진, 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다(강희순, 이은숙, 2017).

근무형태별 간호사의 이직의도를 비교한 선행연구에서 상근직 근무 간호사보다 교대근무 간호사에서 일-생활 양립갈등이 높을수록 이직의도를 가질 확률이 높아 교대근무가 일과 가정을 양립하는데 더 취약한 것으로 나타났다(손동민, 함경옥, 2018). 간호사의 업무는 신체적, 정신적으로 요구가 높은 직종 중의 하나로 빈번한 교대근무뿐만 아니라 타 직종과의 업무협조에서 오는 스트레스, 강도 높은 집중력, 응급성, 불예측성 등을 요구하는 의료서비스의 특성(김옥선, 김효선, 2012)과 더불어 가족에서 요구하는 어머니, 아내 그리고 동시에 직장에서도 요구하는 역할기대가 서로 상충하여 임신, 출산, 양육을 하면서 병행하기 쉽지 않으며 일-가정 양립갈등을 겪는다(김선화, 2018).

이영옥과 강지연(2018)의 지난 10년간 발표된 국내 간호사의 이직의도 관련 논문을 분석한 결과를 보면, 경력을 구분하지 않은 연구는 93.5%로 대부분을 차지하였고 신규간호사 대상으로 6.5%, 기혼 간호사만을 대상으로 한 연구는 3.4%로 2010년대 초반부터 일-가정 양립갈등 연구가 등장하였다. 특히 기혼 간호사를 대상으로 양육 스트레스, 역할갈등, 일-가정 양립갈등 등에 관한 선행연구(강수정, 김숙영, 2011; 강희순, 이은숙, 2017; 김유나, 장인실, 2014; 손동민, 함옥경, 2018; 유미애, 손연정, 2009; 이선옥, 김경희, 2018; 정수경, 정혜선, 2004; 최유리, 조규영, 2018)가 진행되었으나 근무형태에 따른 기혼 간호사의 이직의도를 비교하고 이직의도의 관련요인을 구체적으로 다룬 연구는 제한적이다. 간호사의 근무형태와 일-가정 양립갈등은 이직의도를 촉발하는 원인으로 작용할 수 있기 때문에(이영옥, 강지연, 2018) 숙련되고 경험이 풍부한 기혼 간호사가 장기근속 할 수 있는 환경조성을 위해 근무형태에 따른 이직의도의 관련요인을 파악하여 근본적인 문제를 직시할 필요가 있다.

이에 본 연구는 기혼 간호사를 대상으로 근무형태에 따른 이직의도의 차이를 비교하고 관련요인을 탐색하여 기혼 간호사의 특성을 고려한 실효성 있는 간호인력 관리 및 이직예방 개선책 마련을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 기혼 간호사를 대상으로 근무형태에 따른 이직의도의 차이를 비교하고 이직의도에 영향을 미치는 관련요인을 파악하기 위함으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 근무관련 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 일-가정 양립갈등과 이직의도의 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성과 근무관련 특성에 따른 이직의도의 차이를 파악한다.
- 4) 대상자의 일-가정 양립갈등과 이직의도와의 상관관계를 파악한다.
- 5) 대상자의 근무형태에 따른 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 근무형태

(1) 교대근무

- ① 이론적 정의: 통상 근무시간과 다른 시간이나 야간에 서로 이어서 일을 함으로써 긴 시간을 운영할 수 있도록 교대로 일을 하는 근무형태이다(배규식 등, 2013).
- ② 조작적 정의: 본 연구에서는 낮번, 초번, 밤번의 3교대 또는 낮번, 밤번의 2교대 근무형태를 의미한다. 보편적으로 3교대는 낮번(오전 7시~오후 3시), 초번(오후 3시~오후 11시), 밤번(오후 11시~익일 오전 7시)이며 2교대는 낮번(오전 7시~오후 7시), 밤번(오후 7시~익일 오전 7시)형태이다.

(2) 상근직 근무

- ① 이론적 정의: 밤번근무시간을 제외한 일정한 시간대에 근무시간을 고정으로 하는 근무형태이다(박영우 등, 2013).
- ② 조작적 정의: 본 연구에서는 하루 8시간, 통상적으로 오전 8시 30분 ~ 오후 5시 30분의 주당 40시간, 주간에 근무하는 형태를 의미한다.

2) 일-가정 양립갈등

- (1) 이론적 정의: 직장과 가정이라는 두 영역에서 비롯되는 역할이 다양한 이유로 양립할 수 없을 때 나타나는 역할 간 갈등으로 일-가정 갈등과 가정-일 갈등으로 구분된다. 일-가정 갈등은 일이 가정에 방해가 되어 야기되고 가정-일 갈등은 가정이 일에 방해가 되어 야기되는 갈등이다(Greenhaus & Beutell, 1985).
- (2) 조작적 정의: 본 연구에서는 Netemeyer와 Boles (1996)가 개발하고 최현정(2009)이 번역 및 역 번역을 거쳐 수정·보완한 도구를 사용하여 측정한 점수를 의미한다.

3) 이직의도

- (1) 이론적 정의: 직무 불만족에 대한 반응으로써 현 직장에서의 타 직장으로 옮기려는 의도 또는 타 직종으로 전환하려는 성향을 의미한다(Lawler, 1983).
- (2) 조작적 정의: 본 연구에서는 Mobley (1982)와 Becker (1992) 등이 개발하고 이관형(2004)이 수정·보완한 도구를 간호사에 맞게 김현숙(2009)이 수정한 도구로 측정한 점수를 의미한다.

II. 문헌고찰

1. 기혼 간호사의 근무형태

간호사의 업무는 환자에게 24시간 지속적인 간호를 제공해야하는 직업적 특성으로 짧게는 수년에서 길게는 수십 년간 밤번근무를 포함한 교대근무와 같은 불규칙한 근무형태가 적용되며 이는 직업 건강 및 안전에 대한 도전으로 오랫동안 인식되어왔으나 환자의 진료와 간호를 담당하는 의료기관에서는 보편적으로 존재하고 있는 근무형태이다(Barker & Nussbaum, 2011). 병원간호사회의 부서별 근무형태를 조사한 결과에 따르면, 국내 간호사는 일반적으로 병동, 중환자실, 응급실, 수술실 등 다양한 영역에서 1일 3교대 근무를 하고 있으며, 150명상 이상 병원을 대상으로 조사한 결과, 일반병동의 경우 95.5%가 3교대 근무를 하며, 3교대와 낮번, 3교대와 낮번·초번, 3교대와 2교대 등과 같이 혼합 운영되는 것으로 나타났다(병원간호사회, 2018b).

국내외적으로 간호사의 근무형태는 간호업무환경 개선의 일환으로 주목을 받고 있으며 이와 관련한 다양한 연구가 진행되었다(김미영, 최수진, 2016; 김영혜, 양영옥, 2007; 박영우 등, 2013; 이은숙 등, 2012; Banakhar, 2017; Dall'Ora, Griffiths, Ball, Simon & Aiken, 2015; Kilańska, Gaworska -Krzemińska, Karolczak, Szykiewicz & Greber, 2019; Weale, Wells & Oakman, 2017). 간호사의 근무형태는 일-생활 균형(사현하, 2019; 손동민, 정영일, 2019), 삶의 질(신연희 등, 2018; 윤지영, 함옥경, 조인숙, 임지영, 2012; 최유리, 조규영, 2018) 그리고 직무만족도와 삶의 만족도에도 차이를 보였으며(천경주 등, 2017) 다양한 신체적, 정신적 건강문제뿐만 아니라 간호사의 이직률 증가와도 관련이 있는 것으로 보고되었다(김광점, 2012; 이양숙, 장수정, 2013; Camerino et al., 2010).

김종경과 김명자(2011)의 병원 간호사의 이직이도에 관한 문헌을 분석한

연구에서 2001년에서 2010년까지 국내 이직의도와 관련한 논문 30편을 고찰한 결과, 7편의 논문에서 밤번근무를 하거나 밤번근무 횟수가 증가할수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 특히 교대근무형태는 간호근무 환경에서 높은 직무 스트레스의 원인으로 작용하며(방영은, 박보현, 2016) 낮은 직무 만족 및 높은 이직의도를 초래하고(백연옥, 2012; 양은옥, 최인령, 김성민, 2017; 이은숙 등, 2012) 원하는 휴일 신청반영, 근무표 변경 여부에 따라 직무만족, 소진 및 이직의도에 대한 차이를 보였다(박선민, 2015). 간호직은 끊임없이 환자의 상태를 파악하고 연속성있는 간호를 제공해야 하는 업무적 특성상 야간 및 휴일근무를 포함하는 교대근무가 필수적으로(병원간호사회, 2006), 이는 가정을 꾸리고 출산 및 양육의 시기를 거치는 기혼 간호사에게 일-가정 양립을 위협하는 요인으로 작용하며(김인선, 2009) 자녀 양육의 책임을 다하지 못하는 것에 대한 자책감과 일-가정 양립에 대한 내외적 갈등을 겪게 된다(김한나, 김정선, 2016).

선행연구들은 지속적으로 유연한 근무형태를 선택하도록 하는 정책이 일과 가정을 양립할 수 있음을 제시하며, 다양한 근무형태 도입에 따른 관심을 이끌어냈다(김미영, 최수진, 2016; 김영혜, 양영옥, 2007; 박영우 등, 2013; 이은숙 등, 2012). 탄력적 근무형태에 대한 인식 및 선호도를 조사한 연구에서는 탄력적인 근무형태를 적용한다면 정규직, 주 40시간, 고정직 낮번을 선호하는 것으로 나타났으며(김영혜, 양영옥, 2007), 본인의 선택으로 밤번 고정근무를 선택했던 간호사의 경우, 교대근무 간호사보다 직무만족도와 간호 업무수행 정도가 더 높았다(이은숙 등, 2012). 간호사가 선호하는 근무형태는 나이, 결혼, 임상경력과 유의미한 차이가 있었으며 자녀 양육을 하는 시기의 35세~39세 기혼 간호사들은 고정근무를 가장 선호하는 것으로 나타났다(박영우 등, 2013. 시간선택제 근무유형에 따른 필요성 인식과 지원의향의 연구에서는 교대근무와 육아의 병행 어려움으로 단축시간제에 대한 필요성과 지원의향이 가장 높게 나타났다(김미영, 최수진, 2016).

최근에 발표된 병원간호사회의 정책연구 결과에 의하면, 야간전담제, 2교대제, 휴일전담제, 단시간근무제 등 유연근무제를 운영하는 병원이 증가하는 추세로 나타났으며(병원간호사회, 2018b) 간호인력의 질 제고를 통한 장

기근속 유도 및 경력단절의 방지를 위한 합리적인 교대제 모형을 제안하는 연구(한국보건사회연구원, 2018)가 진행된 만큼, 향후 간호사의 근무형태와 인력확보 기준에 고무적인 변화가 기대되지만 아직은 현실적으로 교대근무와 상근직 근무의 형태가 주를 이루고 있는 실정이다.

이에 현재 보편적으로 의료기관에서 시행되는 교대근무와 상근직 근무의 형태에 따른 기혼 간호사의 이직의도 관련요인을 구체적으로 살펴보고 특히 다수의 연구들이 교대근무에 편중된 제한적인 연구에서 상근직 근무와의 비교를 통해 이직의도의 관련요인에 대한 새로운 시각의 폭을 넓힐 수 있을 것으로 생각된다.

2. 일-가정 양립갈등

오늘날 우리 사회는 여성의 경제활동 참여율 증가, 노동시장의 변화 그리고 핵가족화, 맞벌이 부부와 한 부모 가족의 증가 등 전통적 가족의 개념이 점차 현대화 및 서구화되어 가고 있으며(황민혜, 2018), 여성의 높아진 사회 진출로 기혼여성의 경제활동 참여와 남성의 가정생활 참여 또한 점차 증가하고 있다(Gopalan, 2011). 여성의 경제활동 참여로 인해 가정의 경제적 안정에 기여할 수 있고 자아실현의 긍정적인 측면이 있으나(이기영, 김외숙, 2009), 기혼의 직장여성은 한정된 시간 내에서 한정된 에너지로 직장인, 주부, 어머니, 배우자의 역할 등 다중역할을 수행하면서 가정영역에 대한 책임이 여성에게 더 부과되어 일-가정 양립에 따른 높은 수준의 역할갈등, 스트레스 및 부담을 경험하고 있는 것으로 보고되었다(김선화, 2018; 정영금, 2005; 최윤정, 김계현, 2007).

일-가정 양립갈등은 직장과 가정이라는 두 생활영역에서 비롯되는 역할이 다양한 이유로 인해서 양립할 수 없을 때 나타나는 직장과 가정영역의 역할 간 갈등을 말한다(Greenhaus & Beutell, 1985). 다수의 초기 연구들은 일-가정 갈등과 가정-일 갈등을 단일차원으로 보았으나, 역할갈등을 일으키는 원인이 일로부터 유발된 것인지, 가정으로부터 야기된 것인지 명확하

게 파악하기 위하여 단일차원이 아닌 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 양방향으로 구분하여 인식하고 있다(Karatepe & Bekteshi, 2008). 같은 맥락으로 이진숙과 최원석(2011)은 직장에서의 업무시간이나 긴장이 가정생활에 영향을 미칠 수 있고, 가정에서의 역할 수행에 따른 시간이나 가족 관계의 갈등이 직장생활에 영향을 미칠 수 있다는 것을 전제하는 개념으로 일-가정 양립갈등을 설명하고 있으며, 류현주(2012)는 일-가정 갈등은 직장에서의 과도한 업무, 야간근무 등으로 인하여 가족과의 약속을 지키지 못하는 등의 상황에서 발생하고, 가정-일 갈등은 자녀 양육, 가족 구성원의 병간호 등으로 인하여 업무가 지연되는 등의 상황에서 발생한다고 예시하였다.

우리나라 근로자의 일-가정 갈등에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과를 살펴보면, 일-가정 갈등에는 연령, 건강상태, 6세 미만의 자녀여부, 가사조력자 여부, 근로시간, 법정근로시간제도 및 가족친화제도 등이 관련이 있다고 보고하였고(송다영, 장수정, 김은지, 2010), 건강상태, 주당근무시간, 교대 및 야간근무, 업무스트레스는 간호사의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인으로 분석되었다(정미숙, 김현리, 이윤정, 2017). 여성이 다수를 차지하는 간호직은 결혼, 출산, 자녀 양육과 같은 생애주기상의 특성과 함께 직업의 특성상 교대근무, 휴일 또는 밤번근무와 같은 근무시간대 등으로 직장 및 가정에서의 이중역할을 수행하는데 어려움을 경험하며, 타 직종에 비해 일-가정 갈등의 수준이 높았다(유미애, 손연정, 2009). 3교대나 2교대로 근무할수록, 시간외근무를 항상 하거나 자주 할수록, 근무스케줄이 불규칙할수록 일-가정 갈등이 높게 나타났다(손연정, 박수경, 공성숙, 2012).

안은정(2013)은 생애주기 단계별로는 육아와 가사의 부담이 높은 40대 미만 기혼여성이 미혼여성보다 일-가정을 갈등을 더욱 많이 경험한다고 하였고, 김경희(2017)의 연구에서는 근무경력이 5년 이상 10년 이하의 자녀가 있는 40세 미만의 기혼 간호사가 일-가정 갈등이 높았으며, 이는 30세 전후의 가족 확대기의 기혼 간호사들이 직장과 자녀 양육의 양립으로 인해 신체적, 정신적으로 많은 어려움을 겪고 있기 때문으로 보았다. 일-가정 양립갈등은 자녀가 어릴수록 증대되고 특히 6세 미만의 미취학 자녀가 있는 경우, 일-가정 갈등은 더욱 심화되며(박기남, 2009; 유계숙, 2008) 자녀가

있는 기혼 간호사의 어머니 역할갈등은 시간적 제약으로 인해 자녀와 함께 할 수 없는 부담감이 경력단절로 이어진다고 보았다(고인애, 강영훈, 2007; 오재우, 문영숙, 박인숙, 2013).

이상의 결과를 요약하자면, 직장과 가정에서 이중역할을 수행하는 기혼 간호사는 고강도의 업무적 특성, 불규칙한 근무형태로 기인하는 일-가정 양립갈등을 경험하며 이는 경력단절을 고민할 수밖에 없는 안타까운 현실과 직면하게 하므로 근무형태에 따라 기혼 간호사의 일-가정 양립갈등의 정도를 파악하고 비교해 보는 것은 충분한 의미가 있다.

3. 기혼 간호사의 이직의도

이직의도는 구성원이 직무 불만족에 대한 반응으로써 현 직장에서 타 직장으로 옮기려는 의도 또는 타 직종으로 전환하려는 성향을 의미한다(Lawler, 1983). 이직의도를 가졌다고 모두가 이직을 실행하는 것은 아니지만 이직과 관련된 연구에서 이직행동 그 자체보다는 이직의도를 연구하는 것이 더 효율적임을 강조하였다(유현숙, 2013). 간호사의 이직은 간호인력의 부족을 야기하면서 재직간호사의 업무량과 스트레스를 가중시키고, 신규간호사의 비율을 증가시켜 간호업무의 질적인 저하를 초래한다(Beecroft, Dorey, & Wenten, 2008). 또한 이러한 신규간호사 비율의 증가는 병원 감염률의 증가, 환자 사망률의 증가 등 환자의 안전을 위협하는 부정적 요소들과 연관이 있는 것으로 나타났다(조영경, 2013).

2017년 보건의료인력 중장기 수급전망 연구결과에 의하면, 간호사의 경우 2030년에는 총 면허등록 예상인원이 35만 9천명으로 증가함에도 불구하고, 44.1%의 인력이 부족한 것으로 전망되어 의료인력 중 가장 심각한 수급 불균형 문제로 나타났으며(보건복지부, 2017), 의료기관 204개의 80,498명의 병원간호사를 대상으로 한 조사에서 국내 간호사의 평균 이직률은 13.9%로 이직사유는 업무 부적응이 가장 많았고, 타 병원으로의 이직과 결혼, 출산 및 육아가 그 뒤를 이었다. 국내 간호사의 평균 재직기간은 대략

7년 11개월 이였으며 1년 이상~3년 미만인 경력자가 22.3%로 가장 많았고, 10년 이상~15년 미만은 11.3%, 15년 이상~20년 미만은 6.6%로 경력이 높아질수록 감소하는 경향을 보여 임상경력이 많은 숙련된 장기근속 인력이 부족한 것으로 파악되었다(병원간호사회, 2018a).

숙련된 기술과 전문성을 갖춘 경력간호사들은 간호업무수행 능력뿐만 아니라 임상현장에서 리더십을 보여주며, 양질의 간호를 제공할 수 있다(정연화, 2017). 또한 연령이 높은 기혼의 경력간호사들은 간호업무수행 능력이 높으며(곽소영, 김윤수, 이경주, 김미영, 2017; 김영은, 2019; 정연화, 2017; 조미정, 성미혜, 2018) 풍부한 임상경험으로 질 높은 의료서비스를 제공하여 환자안전과 회복에 중요한 역할을 담당하게 된다(황성우, 이진정, 2015). 따라서 숙련된 기혼 간호사가 경력단절 없이 지속적으로 일할 수 있도록 유지 및 관리하는 것은 조직의 인력관리 차원에서 매우 중요한 사안이다.

여성이 다수를 차지하는 대표적인 전문직업인 간호직은 여성의 활발한 경제참여 활동에 기여하는 바가 크다. 그러나 기혼 간호사는 직장가정이라는 두 영역에서 역할 양립으로 인한 갈등을 경험하며 특히 간호업무의 특성상 일정하지 않은 퇴근 시간, 밤번근무를 포함하는 교대근무를 하는 조직체계하에 자녀 양육과 직장생활을 동시에 수행함에 있어 어려움이 많고 끊임없이 일-가정 양립갈등을 겪는다(박상언, 신다혜, 2011; 박윤경 등, 2014; 유미애, 손연정, 2009). 교대근무 특히 밤번 근무에 대한 부담감, 육아와 출산에 대한 스트레스가 이직의도와 관련한 개인적 요인으로 분석되었으며(나병진, 김은정, 2016), 어린자녀를 양육하는 근무경력이 상대적으로 적은 기혼 간호사일수록 이직의도가 높은 것은 자녀를 돌보는 시간이 부족하고 양육을 지원해주는 사람이 마땅히 없는 등의 이유가 주원인이라고 보았다(김선화, 2018). 간호사로 근무하면서 근무형태 때문에 이직을 고려해본 적이 있다는 경우가 79.6%를 차지했으며 이 중 이직을 고려한 가장 큰 이유는 교대근무로 인한 불규칙한 생활 때문이었다(백연옥, 2012). 기혼 간호사의 이직사유는 일과 가정의 균형에 대한 높은 요구도에서 기인하는 것으로 파악되었다(Mazurenko, Gupte, & Shan, 2015).

선행연구들에 의하면 일-가정 양립갈등은 이직의도를 촉발하는 원인으로

작용할 수 있으며(이영옥, 강지연, 2018), 일-가정 양립갈등과 이직의도는 서로 양적 상관관계가 있었다(강희순, 이은숙, 2017; 김선화, 2018; 김유나, 장인실, 2014; 나병진, 김은정, 2016). 근무형태별 간호사의 이직의도 비교연구에서는 교대근무가 상근직 근무보다 일-생활 양립갈등이 높아 교대근무가 일-생활 양립갈등에 더 취약한 것으로 확인되었다(손동민, 함옥경, 2018). 김유나와 장인실(2014)의 연구는 간호사가 지각하는 사회적 지지 정도에 따라 일-가정 갈등이 직무만족과 이직의도에 영향을 미치고, 사회적 지지가 일-가정 갈등과 직무만족, 이직의도와 사이에서 매개역할을 하며 일-가정 갈등을 겪는 기혼 간호사에게 사회적 지지의 강화로 직무만족을 증가시켜, 이직의도를 줄일 수 있을 것으로 설명하며 이직의도를 예방하고 감소시키기 위해서는 일-가정 갈등에 초점을 둔 중재가 필요함을 강조하였다(강희순, 이은숙, 2017).

이상의 선행문헌의 고찰을 요약하자면, 기혼 간호사의 특성상 근무형태에서 기인하는 일-가정 갈등양립은 간과할 수 없는 중요한 요소이며 이는 이직의도를 증폭시킬 수 있으므로 기혼 간호사를 대상으로 근무형태에 따른 이직의도의 관련요인을 파악하고 연구대상자의 특성이 반영된 실증적 자료를 축적하기 위한 연구가 필요하다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 기혼 간호사를 대상으로 근무형태에 따른 이직의도의 차이를 비교하고 이직의도에 영향을 미치는 관련요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구대상자는 100병상 이상의 의료기관에 근무하는 기혼 간호사를 근접모집단으로 하여 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 연구 참여에 동의한 자를 대상으로 하였다.

구체적인 대상자 선정기준은 다음과 같다.

- 1) 100병상 이상의 의료기관에 근무하는 기혼 간호사
- 2) 근무경력이 6개월 이상인 기혼 간호사

본 연구에 필요한 대상자수는 G-power 3.1 program을 이용하여 예측변수 15개, 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95로 설정하여 산출한 결과 회귀분석을 위한 최소 표본수는 199명이었다. 연구의 대상자모집은 온라인 사이트에서 진행하였으며 탈락률 30%를 고려하여 265명을 대상으로 온라인 설문조사를 시행하였고, 선정기준에 부합하지 않은 28명을 제외한 총 237명의 자료를 최종분석에 사용하였다.

3. 연구도구

본 연구에서는 대상자의 일반적 특성과 근무관련 특성, 일-가정 양립갈등 10문항과 이직의도 9문항을 포함하는 자가 보고식 설문으로 구성되었다. 본 연구에 사용되는 도구는 원저자의 사용동의를 얻은 후 사용하였다.

1) 일-가정 양립갈등

일-가정 양립갈등 측정도구는 Netemeyer와 Boles (1996)가 개발한 일-가정 양립갈등 척도(Work-Family Conflict Scale)를 최현정(2009)이 번역 및 역 번역을 거쳐 수정·보완한 도구를 사용하였다. 수정된 도구는 총 10문항으로 일-가정 갈등과 가정-일 갈등에 관한 문항이 각각 5문항씩이며 5점 Likert 척도이다. 점수가 높을수록 일-가정 갈등, 가정-일 갈등이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Netemeyer와 Boles (1996)의 연구에서 일-가정 갈등의 Cronbach's α 는 .88, 가정-일 갈등의 Cronbach's α 는 .86이었고 최현정(2009)의 연구에서는 일-가정 갈등의 Cronbach's α 는 .90, 가정-일 갈등의 Cronbach's α 는 .86이었다. 본 연구에서 일-가정 갈등의 Cronbach's α 는 .88, 가정-일 갈등의 Cronbach's α 는 .87로 나타났다.

2) 이직의도

이직의도 측정도구는 Mobley (1982)와 Becker (1992) 등이 개발하고 이관형(2004)이 수정·보완하여 사용한 도구를 간호사에 맞게 김현숙(2009)이 수정한 도구를 사용하였다. 총 9개 문항의 5점 Likert 척도이며 4번 문항은 역산으로 계산하였고 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 이관형(2004)의 연구에서 Cronbach's α 는 .94이었고 김현숙(2009)의 연구에서 Cronbach's α 는 .87이었다. 본 연구에서 Cronbach's α 는 .83으로 나타났다.

4. 자료수집

본 연구는 자가 보고식 설문으로 2019년 8월 12일부터 2019년 9월 25일까지 자료 수집을 실시하였다. 온라인 설문사이트인 네이버 폼 오피스(<https://form.office.naver.com/>)를 통해 설문을 작성하였으며 간호사 면허번호 인증을 통해 가입할 수 있는 대표적인 간호사커뮤니티 사이트인 ‘너스케어업’에 동의를 받고 온라인 URL 접속 링크를 게시하여 대상자를 모집하였다.

대상자가 참여를 희망하는 경우 온라인 URL링크를 통해 연구에 대한 설명문을 읽고 연구 참여와 개인정보사용에 대한 동의에 표기한 후 설문에 참여하도록 설정하였다. 대상자의 탈락률 30%를 고려하여 총 265명을 대상으로 온라인 설문조사를 시행하였고, 선정기준에 부합하지 않은 28명을 제외한 총 237명의 자료를 연구에 사용하였다.

5. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 IBM SPSS 25.0 Program을 이용하여 분석하였고 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 근무관련 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, 교차분석하였다.
- 2) 대상자의 일-가정 양립갈등과 이직의도 정도는 평균과 표준편차, t-test로 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성 및 근무관련 특성에 따른 이직의도의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하였으며, 사후검증은 Scheffé test로 하였다.
- 4) 대상자의 일-가정 양립갈등과 이직의도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.
- 5) 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 Stepwise multiple regression analysis를 실시하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구에서는 연구 참여 대상자의 윤리적 보호를 위해 K도 P시에 소재한 S종합병원의 생명윤리심의위원회(Institutional Review Board)의 승인을 받은 후 자료를 수집하였다(IRB No.: 3-37100211-AB-N-01-201901-HR-001-05). 온라인 설문지 첫 페이지에는 연구 설명문 및 동의서에 대한 내용으로 연구의 목적 및 취지를 설명한 후 연구참여에 대한 동의란에 표시한 후 설문에 참여할 수 있도록 하였다. 동의서에는 수집된 자료는 연구목적으로만 사용되며 연구 참여자의 자의에 따라 연구에 참여가 가능하며 익명성이 보장되고 대상자가 연구 참여를 원하지 않는 경우 언제든지 중단할 수 있으며 이로 인한 어떠한 불이익도 받지 않는다는 내용으로 구성되었다. 연구 참여자에게는 설문지 완료 후 소정의 답례품을 지급하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 특성

1) 대상자의 일반적 특성

교대근무와 상근직 근무 기혼 간호사의 일반적 특성을 분석한 결과는 (표 1)과 같다.

전체 대상자의 성별은 여자가 218명(92.0%)으로 대부분이었다. 평균연령은 교대근무 34.19세, 상근직 근무 36.28세로 상근직 근무 기혼 간호사의 평균나이가 더 높았다. 교대근무는 30~34세가 53명(46.1%), 상근직 근무는 36세~39세가 48명(39.3%)으로 가장 많았다. 학력은 두 집단 모두 학사졸업이 75명(65.3%), 73명(59.9%)으로 가장 많았다. 막내자녀기준 생애주기는 교대근무는 69명(60.0%), 상근직 근무는 58명(47.5%)으로 영유아 자녀기가 가장 많았다. 자녀수는 교대근무는 자녀 1명인 사람이 47명(40.9%), 상근직 근무는 자녀 1명과 2명 이상인 사람이 각각 45명(36.9%)이었다. 월 가구 소득은 교대근무는 500~600만원 미만, 상근직 근무는 500만원 미만 가장 많았다. 배우자의 가사·양육 참여만족도는 만족이 교대근무는 55명(47.9%), 상근직 근무는 40명(32.8%)으로 나타났다.

이상으로 대상자의 일반적 특성의 결과를 살펴보면, 연령($\chi^2=9.67$, $p=.022$)과 배우자의 가사·양육 참여만족도($\chi^2=6.26$, $p=.044$)에서는 두 집단이 통계적으로 유의하게 차이가 있었으며, 성별, 학력, 생애주기, 자녀수, 월 가구 소득은 두 집단 간에는 차이가 없는 것으로 나타났다.

표 1. 대상자의 일반적 특성

(N=237)

특성	분류	전체	교대근무 (n=115)	상근직근무 (n=122)	χ^2/t	p
		n(%) M±SD	n(%) M±SD	n(%) M±SD		
성별	남자	19 (8.0)	6 (5.2)	13 (10.7)	2.38	.123
	여자	218 (92.0)	109 (94.8)	109 (89.3)		
연령(세)	≤ 29	26 (11.0)	14 (12.2)	12 (9.8)	9.67	.022
	30~34	90 (38.0)	53 (46.1)	37 (30.3)		
	35~39	85 (35.9)	37 (32.1)	48 (39.3)		
	≥ 40	36 (15.1)	11 (9.6)	25 (20.6)		
		35.27±5.45	34.19±5.04	36.28±5.64		
최종학력	전문학사	52 (21.9)	25 (21.7)	27 (22.1)	1.22	.543
	학사	148 (62.4)	75 (65.3)	73 (59.9)		
	대학원 이상	37 (15.7)	15 (13.0)	22 (18.0)		
생애주기 (막내 자녀 기준)	비부모기	61 (25.7)	29 (25.2)	32 (26.2)	5.49	.064
	영유아기	127 (53.6)	69 (60.0)	58 (47.5)		
	학령기	49 (20.7)	17 (14.8)	32 (26.3)		
자녀수	없음	61 (25.7)	29 (25.2)	32 (26.2)	0.41	.813
	1명	92 (38.8)	47 (40.9)	45 (36.9)		
	2명 이상	84 (35.4)	39 (33.9)	45 (36.9)		
월가구소득 (만원)	500 미만	82 (34.6)	37 (32.2)	45 (36.9)	1.10	.576
	500~600미만	77 (32.5)	41 (35.7)	36 (29.5)		
	600 이상	78 (32.9)	37 (32.1)	41 (33.6)		
배우자 가사·양육 참여만족도	불만족	65 (27.4)	25 (21.7)	40 (32.8)	6.26	.044
	보통	77 (32.5)	35 (30.4)	42 (34.4)		
	만족	95 (40.1)	55 (47.9)	40 (32.8)		

2) 대상자의 근무관련 특성

근무형태에 따른 기혼 간호사의 근무관련 특성을 분석한 결과는 (표 2)와 같다.

병상규모는 교대근무는 100~399병상 48명(41.7%), 상근직 근무는 59명(48.4%)으로 가장 많았다. 근무부서는 교대근무는 일반병동 79명(68.7%), 상근직 근무는 외래부서 57명(46.7%)으로 가장 많았다. 직위는 두 집단 모두 일반간호사가 가장 많았고, 수간호사 이상 직위는 교대근무 1명(0.9%), 상근직 근무 19명(15.6%)으로 큰 차이가 있었다. 총 근무경력은 교대근무는 6년~10년이 43명(37.4%), 상근직 근무는 11년 이상 56명(45.9%)으로 가장 많았다. 직장 내 가족친화제도의 이용 수월 여부는 수월치 않음이 교대근무는 92명(80.0%), 상근직근무는 89명(73.0%)으로 나타났다. 직무만족도는 교대근무는 보통 61명(53.0%), 만족 29명(25.3%), 불만족 25명(21.7%)순으로 나타났고 상근직 근무는 보통 67명(54.9%), 만족 33명(27.1%), 불만족 22명(18.0%)이었다.

두 집단의 이직고려의 여부는 교대근무는 이직을 고려한 적이 있음 97명(84.3%), 상근직 근무는 있음 91명(74.6%)으로 교대근무 간호사가 이직을 고려한 경우가 약 10% 더 많았다. 두 집단의 이직의도의 이유는 교대근무 기혼 간호사는 교대근무형태로 불규칙한 일상이 37명(32.2%), 상근직 근무 기혼 간호사는 자녀양육을 위해서 44명(36.1%)으로 두 집단 간의 유의한 차이를 보였다. 근무형태에 따른 어려움의 여부는 교대근무는 어려움이 있음 90명(78.3%), 상근직 근무는 근무형태에 따른 어려움이 있음 60명(49.2%)으로 교대근무가 근무형태에 따른 어려움이 더 많았다.

마지막으로 유연근무제에서 정의하는 근무형태를 적용하여 대상자의 선호하는 근무형태를 살펴보았다. 교대근무와 상근직 근무 기혼 간호사 모두 고정근무제 74명(64.3%), 71명(58.2%)으로 가장 많았으며 선호하는 근무형태를 선택한 이유를 다중응답으로 조사한 결과, 교대근무 기혼 간호사 83명(72.2%), 상근직 근무 기혼 간호사 78명(63.9%)으로 육아와 병행하기 위해서가 가장 많았다. 교대근무는 힘든 업무, 밤번 근무 및 3교대 근무 때문이

66명(57.4%), 상근직 근무는 여유 시간을 갖기 위해서 39명(32.0%)으로 그 뒤를 따랐다.

이상으로 교대근무와 상근직 근무 기혼 간호사의 근무관련 특성을 비교한 결과를 살펴보면, 병상규모($\chi^2=6.23$, $p=.044$), 근무부서($\chi^2=54.98$, $p<.001$), 직위($\chi^2=17.71$, $p<.001$), 이직의도의 이유($\chi^2=36.94$, $p<.001$), 근무형태에 따른 어려움 유무($\chi^2=21.55$, $p<.001$), 선호하는 근무형태($\chi^2=32.17$, $p<.001$), 선호하는 근무형태 선택이유($\chi^2=38.17$, $p<.001$)에서는 두 집단이 통계적으로 유의하게 차이가 있었다.

표 2. 대상자의 근무관련 특성

(N=237)

특성	분류	전체	교대근무 (n=115)	상근직근무 (n=122)	χ^2/t	p
		n(%) M±SD	n(%) M±SD	n(%) M±SD		
병상규모 (병상수)	100~399	107 (45.1)	48 (41.7)	59 (48.4)	6.23	.044
	400~799	82 (34.6)	36 (31.3)	46 (37.7)		
	800 이상	48 (20.3)	32 (27.0)	17 (13.9)		
근무부서	일반병동	115 (48.5)	79 (68.7)	36 (29.5)	54.98	<.001
	특수부서	58 (24.5)	29 (25.2)	29 (23.8)		
	외래	64 (27.0)	7 (6.1)	57 (46.7)		
직위	일반간호사	183 (77.2)	99 (86.1)	84 (68.8)	17.71	<.001
	책임간호사	34 (14.3)	15 (13.0)	19 (15.6)		
	수간호사이상	20 (8.5)	1 (0.9)	19 (15.6)		
총 근무경력	< 5년	62 (26.2)	31 (27.0)	31 (25.4)	2.94	.230
	6~10년	78 (32.9)	43 (37.4)	35 (28.7)		
	11년 이상	97 (40.9)	41 (35.6)	56 (45.9)		
		9.77±5.54	8.97±4.76	10.52±6.10		
가족친화제도 이용 수월여부	수월함	56 (23.6)	23 (20.0)	33 (27.0)	1.63	.202
	수월치않음	181 (76.4)	92 (80.0)	89 (73.0)		
직무만족도	불만족	47 (19.8)	25 (21.7)	22 (18.0)	0.52	.769
	보통	128 (54.0)	61 (53.0)	67 (54.9)		
	만족	62 (26.2)	29 (25.3)	33 (27.1)		

(표 계속)

표 2. (계속)

(N=237)

특성	분류	전체	교대근무 (n=115)	상근직근무 (n=122)	χ^2/t	p
		n(%) M±SD	n(%) M±SD	n(%) M±SD		
이직고려 여부	있음	188 (79.3)	97 (84.3)	91 (74.6)	3.44	.064
	없음	49 (20.7)	18 (15.7)	31 (25.4)		
이직의도 이유	교대근무형태로 불규칙한 일상	45 (19.0)	37 (32.2)	8 (6.6)	36.94	<.001
	원하는 날 설 수 없음	31 (13.1)	13 (11.3)	18 (14.8)		
	밤번근무부담	14 (5.9)	11 (9.6)	3 (2.5)		
	자녀양육위하여	75 (31.6)	31 (27.0)	44 (36.1)		
	해당없음	49 (20.7)	18 (15.7)	31 (25.3)		
	기타	23 (9.7)	5 (4.2)	18 (14.7)		
근무형태 어려움 유무	있음	150 (63.3)	90 (78.3)	60 (49.2)	21.55	<.001
	없음	87 (36.7)	25 (21.7)	62 (50.8)		
선호하는 근무형태	2교대제	9 (3.8)	8 (7.0)	1 (0.8)	32.17	<.001
	고정근무제	145 (61.2)	74 (64.3)	71 (58.2)		
	야간전담제	8 (3.4)	7 (6.1)	1 (0.8)		
	휴일전담제	2 (0.8)	2 (1.7)	0 (0.0)		
	단시간근무제	67 (28.3)	18 (15.7)	49 (40.2)		
	현재 3교대	6 (2.5)	6 (5.2)	0 (0.0)		
선호하는 근무형태 선택이유*	육아와 병행	161 (67.9)	83 (72.2)	78 (63.9)	38.17	<.001
	학업과 병행	11 (4.6)	4 (3.5)	7 (5.7)		
	힘든 업무, 밤번, 3교대근무 때문	90 (38.0)	66 (57.4)	24 (19.7)		
	여유시간 유지	58 (24.5)	19 (16.5)	39 (32.0)		
	경력 유지	27 (11.4)	12 (10.4)	15 (12.3)		
		347(146.4)	184(160.0)	163(133.6)		

*다중응답

2. 대상자의 일-가정 양립갈등과 이직의도 정도

근무형태에 따른 기혼 간호사의 일-가정 양립갈등과 이직의도에 대한 기술통계 분석결과는 (표 3)과 같다.

일-가정 양립갈등은 교대근무 기혼 간호사의 일-가정 갈등은 5점 만점에 평균 3.60점, 가정-일 갈등은 2.89점으로 나타났고, 상근직 근무 기혼 간호사의 일-가정 갈등은 평균 3.43점, 가정-일 갈등 2.88점으로 통계적으로는 유의하지 않았으나 교대근무 기혼 간호사의 일-가정 양립갈등이 더 높게 나타났다.

이직의도 정도는 교대근무 기혼 간호사는 5점 만점에 평균 3.32점으로 나타났고, 상근직 근무 기혼 간호사는 평균 3.36점으로 통계적으로는 유의하지 않으나 상근직 근무 기혼 간호사의 이직의도가 더 높게 나타났다.

표 3. 대상자의 일-가정 양립갈등과 이직의도 정도

(N=237)

특성	전체 (n=237)	교대근무 (n=115)	상근직근무 (n=122)	t	p
	M±SD	M±SD	M±SD		
일 - 가정 갈등	3.51±0.75	3.60±0.71	3.43±0.78	1.76	.080
가정 - 일 갈등	2.88±0.83	2.89±0.78	2.88±0.87	0.09	.928
이직의도	3.34±0.64	3.32±0.62	3.36±0.66	-0.47	.636

3. 대상자의 특성에 따른 이직의도 비교

1) 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 비교

기혼 간호사의 일반적 특성에 따른 이직의도의 비교는 (표 4)와 같다.

교대근무 기혼 간호사의 이직의도는 막내자녀기준 생애주기와 자녀수에서 유의한 차이가 있었다. 구체적으로 생애주기는 비부모기가 영유아 자녀기, 학령기 자녀기보다 유의하게 높게 나타났고($F=3.73, p=.027$), 자녀수에서도 자녀가 1명 또는 2명 이상인 경우보다 자녀가 없는 경우 이직의도가 더 높게 나타났다($F=3.74, p=.027$).

상근직 근무 기혼 간호사의 이직의도는 배우자 가사·양육 참여만족도에서 유의한 차이가 있었다. 배우자의 가사·양육 참여만족도가 불만족일수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다($F=7.34, p=.001$). 배우자 가사·양육 참여만족도에 따른 이직의도 점수는 불만족이 3.58 ± 0.50 점, 보통 3.43 ± 0.68 점, 만족 3.06 ± 0.69 점 순으로 나타났다.

두 집단의 일반적 특성에 따른 이직의도 차이를 비교 분석한 결과, 배우자 가사·양육 참여만족도에서 유의한 차이가 있었으며, 교대근무가 상근직 근무보다 배우자 가사·양육 참여만족도의 만족이 더 높은 것으로 나타났다($F=8.57, p<.001$).

표 4. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 비교

(N=237)

특성	분류	교대근무(n=115) M±SD	F/t	p	상근직근무(n=122) M±SD	F/t	p	일반적 특성에 따른 차이비교	
								F	p
성별	남자	3.33±0.56	-0.06	.954	3.45±0.72	-0.54	.587	0.13	.714
	여자	3.32±0.63			3.34±0.65				
연령(세)	≤ 29	3.36±0.57	0.17	.916	3.65±0.63	0.90	.444	0.71	.547
	30~34	3.35±0.65			3.30±0.66				
	35~39	3.26±0.67			3.33±0.65				
	≥ 40	3.33±0.42			3.36±0.70				
학력	전문학사졸업	3.40±0.55	1.65	.196	3.28±0.67	0.27	.767	0.95	.390
	학사졸업	3.35±0.66			3.39±0.60				
	대학원재학 이상	3.05±0.47			3.35±0.84				
생애주기 (막내자녀기준)	비부모기 ^a	3.59±0.57	3.73	.027 a>b,c*	3.40±0.60	0.51	.599	2.74	.067
	영유아자녀기 ^b	3.23±0.63			3.29±0.69				
	학령기자녀기 ^c	3.22±0.55			3.43±0.66				
자녀수	없음 ^a	3.59±0.57	3.74	.027 a>b,c*	3.40±0.60	1.09	.340	3.06	.049
	1명 ^b	3.24±0.65			3.44±0.71				
	2명 이상 ^c	3.22±0.58			3.24±0.64				
월가구소득 (만원)	500 미만	3.35±0.61	1.15	.320	3.50±0.66	2.45	.091	3.02	.051
	500~600미만	3.40±0.58			3.38±0.55				
	600 이상	3.20±0.68			3.19±0.72				
배우자가사·양육 참여만족도	불만족 ^a	3.57±0.50	2.64	.076	3.58±0.50	7.34	.001 a>b,c*	8.57	<.001
	보통 ^b	3.26±0.51			3.43±0.68				
	만족 ^c	3.24±0.71			3.06±0.69				

* 사후검증: Scheffé test

2) 대상자의 근무관련 특성에 따른 이직의도 비교

기혼 간호사의 근무관련 특성에 따른 이직의도의 비교는 (표 5)와 같다.

교대근무 기혼 간호사의 이직의도는 가족친화제도 이용 수월여부, 직무만족도에서 유의한 차이가 있었다. 구체적으로 가족친화제도 이용이 수월치 않은 경우 이직의도가 유의하게 높았다($t=2.41$, $p=.017$). 직무만족도는 불만족이 3.82 ± 0.37 점, 보통 3.36 ± 0.47 점, 만족 2.80 ± 0.70 점 순으로 불만족일수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다($F=26.01$, $p<.001$).

상근직 근무 기혼 간호사의 이직의도는 병상규모, 직무만족도에서 유의한 차이가 있었다. 병상규모는 100~399병상이 400~799병상과 800병상 이상보다 이직의도가 유의하게 더 높았다($F=4.88$, $p=.009$). 직무만족도는 불만족이 3.85 ± 0.53 점, 보통 3.41 ± 0.57 점, 만족 2.93 ± 0.66 점 순으로 직무만족도가 불만족일수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다($F=16.36$, $p<.001$).

두 집단의 근무관련 특성에 따른 이직의도 차이를 비교 분석한 결과, 직무만족도에서 유의한 차이가 있었으며, 상근직 근무가 교대근무보다 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났다($F=40.87$, $p<.001$).

표 5. 대상자의 근무관련 특성에 따른 이직의도 비교

(N=237)									
특성	분류	교대근무(n=115) M±SD	F/t	p	상근직근무(n=122) M±SD	F/t	p	근무특성에 따른 차이비교	
								F	p
병상규모 (병상수)	100~399 병상 ^a	3.37±0.62	0.69	.504	3.48±0.57	4.88	.009 a>b,c*	4.98	.008
	400~799 병상 ^b	3.34±0.50			3.35±0.70				
	800 병상 이상 ^c	3.21±0.75			2.93±0.71				
근무부서	일반병동	3.36±0.55	0.72	.491	3.55±0.60	2.77	.069	2.33	.100
	특수부서	3.26±0.76			3.39±0.52				
	외래	3.09±0.85			3.22±0.73				
직위	일반간호사	3.33±0.64	0.21	.811	3.40±0.67	0.35	.703	0.33	.718
	책임간호사	3.24±0.53			3.29±0.55				
	수간호사이상	3.55±0.00			3.27±0.74				
총 근무경력	< 5년	3.38±0.67	1.26	.287	3.49±0.67	1.50	.227	2.65	.073
	6~10년	3.39±0.66			3.42±0.61				
	11년 이상	3.19±0.54			3.25±0.68				
가족친화제도 이용 수월여부	수월함	3.04±0.66	2.41	.017	3.29±0.66	0.68	.496	4.88	.028
	수월치않음	3.39±0.60			3.38±0.66				
직무 만족도	불만족 ^a	3.82±0.37	26.01	<.001 a>b,c*	3.85±0.53	16.36	<.001 a>b,c*	40.87	<.001
	보통 ^b	3.36±0.47			3.41±0.57				
	만족 ^c	2.80±0.70			2.93±0.66				

*사후검증: Scheffé test

4. 대상자의 일-가정 갈등양립과 이직의도와의 상관관계

근무형태에 따른 기혼 간호사의 일-가정 양립갈등과 이직의도와의 상관관계는 (표 6)과 같다.

상관관계 분석 결과를 살펴보면, 교대근무 기혼 간호사의 이직의도는 일-가정 갈등($r=.46, p<.001$)과 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있었다. 상근직 근무 기혼 간호사의 이직의도는 일-가정 갈등($r=.43, p<.001$)과 가정-일 갈등($r=.30, p=.001$)에서 유의한 양의 상관관계가 있었다.

표 6. 대상자의 일-가정 양립갈등과 이직의도와의 상관관계

(N=237)

특성	교대근무 (n=115)			상근직근무 (n=122)		
	이직의도	일-가정 갈등	가정-일 갈등	이직의도	일-가정 갈등	가정-일 갈등
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
이직의도	1			1		
일-가정 갈등	.46(<.001)	1		.43(<.001)	1	
가정-일 갈등	.17(.069)	.24(.008)	1	.30(.001)	.59(<.001)	1

5. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인

근무형태에 따른 기혼 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 단계적 다중회귀분석(Stepwise multiple regression analysis)을 실시한 결과는 (표 7)과 같다.

교대근무 기혼 간호사의 일반적 특성과 근무관련 특성 중 이직의도에 유의한 차이를 보인 생애주기, 가족친화제도 이용 수월여부, 직무만족도 및 일-가정 갈등을 독립변수로, 이직의도를 종속변수로 설정하여 단계적 다중회귀분석을 시행하였다. 범주형 변수인 생애주기, 가족친화제도 이용 수월여부, 직무만족도는 더미변수(Dummy variables)로 처리하여 분석하였다.

분석 전 잔차의 독립성 검정을 알아보기 위하여 Durbin-Waston 통계량을 구한 결과 1.815로 2에 가까워 자기상관이 없는 것으로 나타났다. 다중공선성 분석 결과 공차한계는 0.47~0.94로 0.1이상이었고, 분산팽창인자(VIF)는 1.06~2.13의 범위로 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다. 회귀모형의 안정성 평가를 위한 Cook's distance 통계량은 .000~.198로 1.0미만으로 안정성이 확인되었고, 잔차분석결과 모형의 선형성, 오차항의 정규성, 등분산성이 확인되었다.

교대근무 기혼 간호사의 이직의도에 영향을 주는 요인은 Adj R^2 값이 .37로 37%의 유의미한 설명력을 보였고, F값 18.07, $p<.001$ 으로 회귀모형은 적합하였다. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 직무만족도 만족($\beta = -.52$, $p<.001$)과 보통($\beta = -.23$, $p=.028$), 일-가정 갈등($\beta = .26$, $p=.002$) 그리고 생애주기 비부모기($\beta = .18$, $p=.023$)로 직무만족도는 이직의도에 부(-)의 영향을 미치며 일-가정 갈등과 생애주기의 비부모기는 이직의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

상근직 근무 기혼 간호사의 경우, 일반적 특성과 근무관련 특성 중 이직의도에 유의한 차이를 보인 병상규모, 배우자 가사·양육참여 만족도, 직무만족도 및 일-가정 양립갈등을 독립변수로, 이직의도를 종속변수로 설정하여 단계적 다중회귀분석을 시행하였다. 범주형 변수인 병상규모, 배우자 가

사·양육 참여만족도, 직무만족도는 더미변수(Dummy variables)로 처리하여 분석하였다.

분석 전 잔차의 독립성 검정을 알아보기 위하여 Durbin-Waston 통계량을 구한 결과 1.812로 2에 가까워 자기상관이 없는 것으로 나타났다. 다중공선성 분석 결과 공차한계는 0.85~0.93로 0.1이상이었고, 분산팽창인자(VIF)는 1.07~1.17으로 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다. 회귀모형의 안정성 평가를 위한 Cook's distance 통계량은 .000~.092로 1.0미만으로 안정성이 확인되었고, 잔차분석결과 모형의 선형성, 오차항의 정규성, 등분산성이 확인되었다.

상근직 근무 기혼 간호사의 이직의도에 영향을 주는 요인은 Adj R^2 값이 .33으로 33%의 유의미한 설명력을 보였고, F값 15.99, $p < .001$ 으로 회귀모형은 적합하였다. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 일-가정 갈등($\beta = .34$, $p < .001$), 병상규모 800병상 이상($\beta = -.23$, $p = .004$), 직무만족도 만족($\beta = -.23$, $p = .005$) 그리고 배우자 가사·양육 참여만족도 만족($\beta = -.18$, $p = .026$) 순으로 일-가정 갈등은 이직의도에 정(+)의 영향을 미치며 병상규모 800병상 이상, 직무만족도, 배우자 가사·양육 참여만족도는 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 7. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인

(N=237)

교대근무 기혼간호사 (n=115)							상근직근무 기혼간호사 (n=122)						
특성							특성						
		B	SE	β	t	p			B	SE	β	t	p
(상수)		2.76	.32		8.48	<.001	(상수)		2.60	.25		10.24	<.001
직무만족도 ^a	만족	-.74	.15	-.52	-4.77	<.001	일 - 가정 갈등		.29	.07	.34	4.24	<.001
일-가정 갈등		.23	.07	.26	3.13	.002	병상규모 ^a 800병상 이상		-.43	.15	-.23	-2.95	.004
직무만족도 ^a	보통	-.28	.13	-.23	-2.23	.028	직무만족도 ^b	만족	-.34	.12	-.23	-2.86	.005
생애주기 ^b 비부모기		.25	.11	.18	2.31	.023	배우자 가사·양육 참여만족도 ^c	만족	-.25	.10	-.18	-2.25	.026
R ² =.40 Adj. R ² =.37 F=18.07 p<.001							R ² =.35 Adj. R ² =.33 F=15.99 p<.001						

* 준거변수: 직무만족도^a (불만족), 생애주기^b (학령기 자녀기)

* 준거변수: 병상규모^a (100~399병상), 직무만족도^b (불만족), 배우자 가사·양육 참여만족도^c (불만족)

V. 논 의

본 연구는 기혼 간호사를 대상으로 근무형태에 따른 이직의도의 차이를 비교하고 이직의도에 영향을 미치는 관련요인을 파악하고자 수행하였다.

본 연구의 전체 기혼 간호사의 이직의도는 평균 3.34점으로 기혼 간호사를 대상으로 한 김경희(2017)의 2.89점과 박은영(2016)이 취학 전 자녀를 둔 기혼 간호사를 대상으로 한 2.89점보다 이직의도가 높게 나타났다. 동일한 이직의도 도구를 사용하여 대학병원 간호사를 대상으로 한 함정화(2013)의 연구는 평균 3.07점, 종합병원 간호사를 대상으로 한 박강희(2017)의 연구는 3.16점으로 본 연구의 기혼 간호사의 이직의도가 더 높게 나타났으며 이영옥과 강지연(2018)의 국내 병원간호사 이직의도 평균 3.26점보다도 더 높았다. 선행연구를 살펴보면, 이직의도에 영향을 주는 일반적 특성은 연령, 직위, 학력, 소득, 경력, 병상규모, 결혼여부, 자녀여부, 근무형태 등(김경희, 2017; 김유나, 장인실, 2014; 나병진, 김은정, 2016; 손동민, 함옥경, 2018; 윤은자, 권영미, 전미순, 안정화, 2016; 최현주, 2015)이며, 본 연구의 대상자는 30세~39세 연령대가 74%로 40세 미만, 400병상 미만의 병동에 근무하는 일반간호사가 77%로 많은 분포를 이루며 특히 79%가 이직을 고려해본 적이 있다고 응답하여 이와 같은 높은 이직의도의 평균에 영향을 준 것으로 생각해 볼 수 있다.

근무형태에 따른 이직의도는 교대근무 3.32점, 상근직 근무 3.36점으로 통계적으로는 유의한 차이는 없었지만 상근직 근무 기혼 간호사의 이직의도가 더 높게 나타났다. 기혼 간호사를 대상으로 한 선행연구(김경희, 2017; 박은영, 2016; 문지선, 정경희, 2016)에서는 교대근무와 비교대근무 형태가 이직의도와 유의한 차이를 보이지 않았지만 교대근무의 이직의도가 더 높았던 연구의 결과(김유나, 장인실, 2014; 최현주, 2015)들과 차이를 보였다. 본 연구의 경우, 교대근무와 비교하여 상근직 근무 기혼 간호사의 일반적 특징 중 병상규모 400병상 미만과 월가구 소득 500만원 미만이 가장 많다. 다수의 선행연구에서 언급한 병상규모가 작고 급여가 낮을수록 이직의도가

높은 것(권정옥, 김은영, 2012; 김문자, 이지원, 박정숙, 2017; 김윤숙, 류세양, 2016)에서 기인한 것으로 유추해볼 수 있으나 기혼 간호사의 근무형태에 따른 이직의도를 비교하고 관련요인을 분석한 선행연구들이 부족한 상황에서 절대적 비교가 어려우므로 객관적 근거를 위한 추가 후속연구들이 진행될 필요성이 있다.

본 연구에서 전체 기혼 간호사의 일-가정 갈등의 평균은 3.51점, 가정-일 갈등은 2.88점으로 나타났다. 기혼 간호사를 대상으로 한 선행연구(김현옥, 2015; 이인영, 2019; 최유리, 조규영, 2018)의 결과와 일치하였다. 기혼 직장 여성을 대상으로 한 이정은(2015)의 연구에서는 일-가정 갈등 2.60점, 가정-일 갈등 2.31점이었고 정희정(2018)의 기혼 보육교사를 대상으로 한 연구 결과는 일-가정 갈등 2.87점, 가정-일 갈등 2.67점으로 기혼 간호사의 일-가정 양립갈등이 보다 더 높게 나타났다. 이는 간호사가 겪는 밤번근무와 교대근무로 기인하는 시간의 압박, 자율성이 없는 일의 성격, 신체적, 감정적 소모가 많은 업무(유은주, 이진정, 황성우, 2018)와 더불어 환자 및 보호자에서 받는 다양한 스트레스, 상사와의 갈등 및 역할갈등으로 인해 직무스트레스가 높으며, 이러한 직무스트레스가 퇴근 후 가정생활을 하는데 긴장감의 연속으로 이어져 일-가정 갈등을 상승시키는 것으로 보았다(유미애, 손윤정, 2009; 최은희, 2014). 일반 직장보다 간호직이 병원이라는 특수한 환경과 환자의 생명을 다루는 업무적 특성에 따른 고도의 긴장감과 책임감이 요구되고 전문직으로서 기대되는 높은 업무의 성과에서 기인하는 것으로 볼 수 있으며 시대적 흐름에 따른 직장가정에서의 역할증가와 이에 대한 부담감의 마찰에서 심한 갈등을 느끼기 때문으로 풀이된다. 이에 병원의 관리자는 다양한 역할 갈등을 겪는 기혼 간호사의 근본적인 문제를 직시하고 그 특성을 이해하여 개인의 상황을 반영한 탄력적인 근무스케줄 허용, 육아기 단축근무제도와 같은 실제적으로 필요한 가족친화제도를 적극적으로 활용하여 경력 단절이나 이직의 갈등을 최소화할 수 있도록 조직차원의 제도적 개선이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구에서는 근무형태에 따라 교대근무와 상근직 근무로 나누어 기혼 간호사의 일-가정 양립갈등을 비교하였다. 교대근무는 3.24점, 상근직 근무

는 3.15점으로 교대근무 기혼 간호사가 더 높게 나타났다. 이는 교대근무 간호사가 상근직 간호사보다 일-가정 갈등이 높게 나온 선행연구(이진화, 황지인, 2019; 손동민, 함옥경, 2018; 최현주, 2015)들과 동일한 연구결과였다. 불규칙한 교대근무스케줄이 가정생활과 역할에까지 부정적인 영향을 끼치며(최현주, 2015), 교대근무는 가사 및 자녀 양육관련 지원과 같은 공공서비스의 이용 정도에 제한을 받기 때문으로 해석하였다(Camerino et al., 2010; Fujimoto, Kotani, & Suzuki, 2008). 밤번근무를 포함하는 불규칙한 교대근무나 휴일근무 스케줄은 가정생활 및 육아를 병행하기 위해 가족구성원의 협조와 희생이 요구되고(김선화, 2018) 이에 수반하는 다양한 스트레스원은 일-가정 갈등을 심화시키는 것으로 유추할 수 있으며, 이는 높은 이직의도와 연결이 될 수 있다. 따라서 교대근무 자체를 회피할 수는 없지만 가능한 일정한 사이클이 될 수 있도록 간호조직 관리자의 관심과 노력이 필요하며, 시간을 유연하게 선택할 수 있는 시스템 개발과 교대 근무자의 시간이 고려된 직장 내 어린이집 운영 확대 등과 같은 다양한 육아 지원정책 등이 병원 차원에서 적극적으로 추진될 필요가 있다.

대상자의 일-가정 양립갈등과 이직의도 간의 상관관계를 분석한 결과, 일-가정 갈등은 이직의도와 양의 상관관계가 있었다. 이는 일-가정 갈등이 높을수록 이직의도가 높다는 것을 의미하는 것으로 기혼 간호사의 일-가정 갈등과 이직의도를 다룬 선행연구(강희순, 이은숙, 2017; 김유나, 장인실, 2014; 김은혜, 김진현, 2014)와 일치하는 연구결과였다. 직장에서 업무를 수행하는 시간은 과거에 비해 증가하고 있지만 가정에서 가사일과 자녀 양육에 관한 일은 여전히 여성의 몫으로 남겨지면서 발생하는 직장내 가정에서의 역할갈등이 이직의도를 높이는 것으로 해석할 수 있다(김경희, 2017; 김한나, 김정선, 2016). 갈등의 원인이 직장에서 발생하는 일로써 초래된 경우, 개인이 해야 할 일을 대신해줄 수 있는 지원이 없어 갈등이 고스란히 전이되어 이직의도에 영향을 끼치므로(이선경, 이춘우, 김상순, 2014) 조직의 지원이 많을수록 일-가정 갈등을 덜 경험한다는 연구의 결과(Allen, 2001)를 적극 수용하여 조직 입장에서는 갈등의 전이를 최소화 시킬 수 있는 유연근무제 도입이나 가족친화제도의 수월한 접근성이 가능한 다각적인

지원 체계의 구성에 힘써야 할 것이다.

기혼 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 단계적 다중회귀분석을 실시한 결과, 일반적 특성 및 근무관련 특성 중에는 교대근무의 경우, 막내자녀기준 생애주기가, 상근직 근무는 병상규모와 배우자 가사·양육 참여만족도로 나타났으며 직무만족도와 일-가정 갈등은 두 집단 모두 이직의도의 관련요인이었다.

교대근무 기혼 간호사를 살펴보면, 생애주기는 비부모기, 영유아 자녀기, 학령기 자녀기 순으로 이직의도가 유의하게 높게 나타났다. 자녀의 유무로 보았을 때 자녀가 없는 비부모기가 이직의도가 더 높은 것을 의미하는 것으로 이는 기혼 간호사를 대상으로 일-가정 갈등과 이직의도 관계를 연구한 김경희(2017)의 연구결과와 일치하였고, 전보람과 노윤구(2018)의 일-가정 갈등과 재직의도에서 자녀가 없는 경우보다 자녀가 1명 이상인 경우 재직의도가 더 높게 나타난 것과 일맥상통하는 것으로 볼 수 있다. 자녀가 없는 경우, 가족부양이나 자녀 양육의 책임에서 조금은 더 자유로워 현재 상황의 안정보다는 더 나은 조건을 추구하고자 하는 욕구가 상대적으로 높아(김윤숙, 류세양, 2016) 이직의도에 영향이 있는 것으로 유추되며, 자녀가 있는 기혼 간호사의 경우, 자녀의 교육비나 양육비 등의 경제적인 이유로 직장을 그만두는 것을 미루는 것으로 나타나 경제적 문제 등의 현실적인 문제가 이직을 보류하게 하는 원인이라고 보았다(김한나, 김정선, 2016). 안세연과 김호선(2009)의 연구에서는 여성 관리자의 생애주기 단계에 따른 이직의도 분석 결과, 영유아 자녀기와 학령기 자녀기가 비부모기보다 이직의도가 높지 않았으며 이는 자녀가 있는 경우 높은 일-가정 갈등을 경험할지라도 어떤 식으로든 양립전략을 수립하고 높은 이직률의 단계를 지난 것으로 해석하였다. 비부모기는 장래 임신과 출산의 계획이 있을 것으로 추측해볼 수 있는데 특히 육아휴직이나 유연한 근무제의 사용이 수월하지 않은 조직문화일수록 이직의도는 높을 것으로 생각된다. 따라서 자녀가 없는 기혼 간호사의 이직의도에 대한 심층적인 탐색이 필요하며 추후 임신, 출산, 자녀 양육이라는 새로운 생애주기의 범주에 들어올 때 그 변화가 경력단절이나 이직으로 이어지지 않도록 관리자나 조직차원에서 전략을 세울 필요

성이 있다.

다음으로 상근직 근무 기혼 간호사의 경우, 병상규모와 배우자 가사·양육 참여만족도가 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 먼저 병상규모에 따른 이직의도를 살펴보면, 병원간호사회(2018a)의 운영병상수별 이직률은 평균 13.9%로 나타났으며, 병상규모별로 399병상 미만이 가장 높았고, 병상규모가 작아질수록 이직률이 높게 나타나 다른 선행연구와도 일치하였으며(강라영, 2018; 김문자, 이지원, 박정숙, 2017; 김윤숙, 류세양, 2016), 본 연구의 상근직 근무 기혼 간호사가 400병상 미만에 가장 많이 분포되어 있어 이와 같은 결과가 나왔을 것으로 유추해볼 수 있다. 간호사의 높은 이직률로 인해 간호인력 수급의 심각한 어려움을 겪고 있는 상황으로 중소병원의 인력난은 고질적인 문제로 자리 잡고 있으며 근무환경이나 급여 등의 대우가 월등히 나은 대형병원으로의 인력 쏠림은 중소병원의 인력수급을 더욱더 어렵게 하고 있다(이태화, 강경화, 고유경, 조성현, 김은영, 2014.). 호주의 주정부는 공공병원의 간호사급여 및 각종 수당의 기준을 제시하여 주내에서는 급여와 기타 수당의 수준이 동일하여 최소한 급여문제로 인하여 수도권, 대형병원으로 간호사 인력이 집중되는 경우가 거의 없다(한국보건산업진흥원, 2015). 현재 우리나라는 의료기관종별로 간호사의 급여 차이가 많고, 이는 다른 의료기관으로의 간호사 이직에 직접적인 원인이 되며 간호업무의 난이도와 환자의 중증도에 따른 급여 차이는 당연하더라도 간호사의 근무와 업무 특성을 고려할 때 최소한의 기준선은 필요하며 병원간 간호사의 표준임금제, 인센티브를 포함한 다양한 수당을 제공하고 일회성이 아닌 장기적인 목표로 제도를 개선해 나가야 할 것이다.

배우자 가사·양육 참여만족도는 상근직 근무 기혼 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 유사한 연구의 결과로, 김미남(2013)의 연구에서는 배우자로부터 받는 양육지지만족도에 따라 이직의도 정도는 유의한 차이가 있음을 확인하였으며, 배우자에게 받는 양육지지만족도 정도가 낮은 경우 이직의도가 높았다. 기혼 간호사의 양육스트레스, 배우자의 양육 참여도 및 이직의도의 관계를 연구한 김미정(2016)의 연구에서는 경로분석을 통해 양육스트레스는 직접적으로 이직의도에 정적영향을 미치고 배우자

의 양육참여도는 양육스트레스를 통해 간접적으로 이직의도에 부정적영향을 미쳐 배우자의 양육참여도가 낮으면 어머니의 양육스트레스가 높아지고 이는 이직의도에 영향을 주는 것으로 유추하였다. 따라서 간호사의 배우자 양육지지도에 따른 이직의도의 감소를 위해서는 사회의 변화에 부응하는 아버지의 역할분담과 인식의 전환이 필요하며 배우자의 가사·양육 참여도를 높일 수 있는 다양하고 체계적인 전략을 개발하여 기혼간호사의 이직의도를 감소시킬 수 있도록 방안이 요구된다.

본 연구에서는 공통적으로 일-가정 갈등과 직무만족도가 교대근무와 상근직 근무 기혼 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 일-가정 갈등을 높게 지각할수록 이직의도가 높아지는 것은 기존의 선행연구(강희순, 이은숙, 2017; 나병진, 김은정, 2016; 손동민, 함옥경, 2018; 최현주, 2015)들의 결과와 일치하고 있다. 이직의도 관련 메타분석 결과에 따르면, 일-가정 갈등은 영향이 큰 이직의도 촉발요인이며 직무만족은 억제요인으로 설명된다(이영옥, 강지연, 2018). 일-가정 갈등을 낮추고, 직무만족을 향상시킬 수 있는 실질적인 중재 및 방안이 마련될 필요가 있는 것이다. 이에 한 개인이 가지는 대인관계로부터 받을 수 있는 모든 형태의 긍정적인 자원을 의미하는 사회적 지지(Cohen, 2004)는 일-가정 갈등을 완화하는 매개효과로 작용하며 사회적 지지는 이직의도에 직접 효과로 나타나 사회적 지지가 증가할수록 이직의도를 감소시킬 수 있는 중요한 변수로 확인되므로(강희순, 이은숙, 2017; 김유나, 장인실, 2014), 조직차원에는 일-가정 갈등을 겪는 기혼 간호사들에게 일-가정 양립을 위한 국가정책인 육아휴직 급여제도, 직장 보육시설 확충, 유연근무제 운영과 같은 실효성 있는 행정적 지원과 함께 경력간호사로서의 전문 직업성을 높일 수 있는 교육 및 역량강화 프로그램 제공, 승진유인 체계 등의 직무만족도를 높일 수 있는 사회적 지지체계를 확립하여야 할 것이다.

본 연구는 근무형태에 따른 기혼 간호사의 이직의도에 미치는 관련요인을 규명함으로써 기혼 간호사의 특성을 반영한 차별화된 이직예방의 전략 마련 및 실천방안을 구상할 수 있도록 제시하였다는 점에서 간호조직의 인적자원 관리의 기초자료가 될 수 있을 것이다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 기혼 간호사를 대상으로 근무형태에 따른 이직의도의 차이를 비교하고 이직의도 관련요인을 규명하여 기혼 간호사의 특성을 고려한 실효성 있는 간호인력 관리 및 이직예방 개선책 마련을 위한 기초자료를 제공하고자 하였다.

연구결과, 기혼 간호사의 근무형태에 따라 이직의도의 관련요인에 차이가 있음이 확인되었다. 교대근무 기혼 간호사는 생애주기 비부모기에서, 상근직 근무 기혼 간호사는 병상규모 800병상 이상과 배우자 가사·양육 참여만족도였으며, 일-가정 갈등과 직무만족도는 이직의도의 공통된 관련요인임을 확인하였다. 따라서 병원 내 효율적인 인력 관리를 위해 숙련되고 업무수행 능력이 높은 기혼 간호사의 장기근속 환경을 조성하고 근무형태에 따라 차별화된 전략으로 접근할 필요가 있으며 직무만족을 높이고 일-가정 갈등을 낮추어 일과 가정이 조화롭게 양립 가능한 전략적 실천이 이루어져야 한다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구는 온라인 모집으로 진행되어 인터넷 접근이 쉬운 대상자의 참여가 편중될 수 있는 가능성이 있었기 때문에 연구 결과를 전체 기혼 간호사로 일반화시키기에는 한계가 있다. 추후 연구대상자의 폭을 넓혀 생애주기단계에 따른 기혼 간호사의 이직의도에 영향을 주는 요인에 대한 확대 연구를 제언한다.

둘째, 기혼 간호사의 특성이 반영되어 일-가정 갈등을 줄이고 직무만족도를 높이는 중재 전략 및 제도적 개선방안을 마련하여 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

셋째, 연구대상자의 대부분이 여성간호사에 한정되었다는 제한점이 있어 향후 기혼 남성간호사를 대상으로 일-가정 양립갈등 연구의 진행을 제언한다.

참고문헌

- 강라영. (2018). **중소병원 간호사의 병상수별 간호근무환경, 직무만족도 및 이직의도**. 이화여자대학교 대학원, 석사학위.
- 강수정, 김숙영. (2011). 간호사의 양육스트레스와 이직의도의 관계. **간호행정학회지**, 17(4), 508-515.
- 강희순, 이은숙. (2017). 기혼여성 간호사의 직장 가정 갈등, 소진과 이직의도 간의 경로분석. **한국산학기술학회논문지**, 18(2), 206-217.
- 고인애, 강영훈. (2007). 기혼 간호사의 역할갈등이 직무만족에 미치는 영향 연구. **제주대학교 사회복지연구소**, 13(2), 1-27.
- 곽소영, 김윤수, 이경주, 김미영. (2017). 간호사의 간호정보역량, 문제해결능력 및 업무수행능력. **한국간호교육학회지**, 23(2), 146-155.
- 권정옥, 김은영. (2012). 중소병원 간호단위의 간호근무환경이 간호사의 이직의도에 미치는 영향. **간호행정학회지**, 18(4), 414-423.
- 김경희. (2017). 기혼여성간호사의 성차별의식, 직장-가정 갈등과 지원 및 이직의도와의 관계. **디지털융복합연구**, 15(7), 425-434.
- 김광점. (2012). 병원 내 간호사 인적자원관리시스템: 과제와 연구방향. **보건의료산업학회지**, 6(1), 247-258.
- 김문자, 이지원, 박정숙. (2017). 중소병원 간호사의 병상규모별 간호업무환경과 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향. **한국산학기술학회논문지**, 18(1), 222-230.
- 김미남. (2013). **간호사의 양육죄책감, 격리불안과 이직의도**. 이화여자대학교 대학원, 석사학위.
- 김미영, 최수진. (2016). 간호사의 시간선택제 근무에 대한 인식과 근무방안. **한국산학기술학회 논문지**, 17(1), 664-675.
- 김미정. (2016). **중소병원 간호사의 양육스트레스, 배우자의 양육참여도 및 이직의도**. 남부대학교 대학원, 석사학위.
- 김선화. (2018). 기혼여성 간호사의 역할갈등이 이직의도에 미치는 영향.

- 가톨릭대학교 대학원, 석사학위.
- 김영은. (2019). **재취업 경력단절 간호사의 전문직 자아개념, 자아탄력성, 직무스트레스가 업무수행능력에 미치는 영향**. 강원대학교 대학원, 석사학위.
- 김영혜, 양영옥. (2007). 병원간호사의 탄력적 근무형태적용에 대한 인식 및 선호하는 근무형태조사. **간호행정학회지**, 13(2), 167-175.
- 김옥선, 김효선. (2012). 일-가정 상호작용에 대한 역할요구-역할자원의 접근. **조직과 인사 관리연구**, 36(2), 85-120.
- 김유나, 장인실. (2014). 기혼여성 간호사의 직장-가정 갈등, 직무만족 및 이직의도와와의 관계에서 사회적 지지의 매개 및 조절효과. **간호행정학회지**, 20(5), 525-534.
- 김유미, 이종률, 강향숙. (2016). 병원간호사의 경력정체가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. **한국산학기술학회논문지**, 17(12), 459-469.
- 김윤숙, 류세양. (2016). 중소 종합병원 간호사의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향. **간호행정학회지**, 22(2), 158-166.
- 김은혜, 김진현. (2014). 간호사 이직의도 구조모형에 관한 문헌고찰. **간호학의 지평**, 11(2), 109-122.
- 김인선. (2009). 일·가정 양립형 일자리 나누기 사례: 중소병원 간호인력의 다양한 근무형태. **노동리뷰**, 53(5), 16-26.
- 김종경, 김명자. (2011). 병원간호사 이직의도에 관한 문헌분석. **간호행정학회지**, 17(4), 538-550.
- 김한나, 김정선. (2016). 기혼 간호사의 일-가정양립경험: 가족확대기 간호사를 중심으로. **한국산학기술학회논문지**, 17(2), 545-559.
- 김현숙. (2009). 일개병원의 특수부서 간호사에서 언어폭력, 사회적 지지와 이직의도의 연관성. 가톨릭대학교 보건대학원, 석사학위.
- 나병진, 김은정. (2016). 간호사의 감정노동, 직무 스트레스와 이직의도 관계에서 직장-가정 갈등의 매개 및 조절효과. **간호행정학회지**, 22(3), 260-269.
- 류현주. (2012). **직장인의 일과 가족의 균형 및 갈등과 삶의 질 연구**. 울

- 산대학교 대학원, 석사학위.
- 문지선, 정경희. (2016). 중소병원 기혼 간호사의 이직의도 영향요인. **예술인문사회융합멀티미디어논문지**, 6(1), 77-90.
- 박강희. (2017). **병원간호사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향**. 국민대학교 대학원, 석사학위.
- 박기남. (2009). 기혼 취업 여성의 일·가족 양립을 위한 시간 갈등 연구. **한국여성학**, 25(2), 37-71.
- 박상언, 신다혜. (2011). 감정노동과 직장-가정 갈등: 직무소진의 두 영향요인에 대한 실증적 연구. **인사조직연구**, 19(1), 227-266.
- 박선민. (2015). **호남지역 2차 병원 간호사의 직무만족, 소진, 이직의도 관련 요인**. 목포대학교 대학원, 석사학위.
- 박영우, 신혜경, 이현심, 이해영, 김은현, 박정숙, 등. (2013). 교대근무 간호사의 효율적인 근무형태 개발을 위한 실태조사. **임상간호연구**, 19(3), 333-344.
- 박윤경, 이주연, 임소라, 장희란, 강효정, 김지수. (2014). 종합병원 간호사의 양육스트레스, 양육죄책감, 격리 불안 및 대리 양육. **한국콘텐츠학회 논문지**, 14(7), 302-311.
- 박은영. (2016). **취학 전 자녀를 둔 기혼 간호사의 양육 스트레스가 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향**. 순천향대학교 대학원, 석사학위.
- 방영은, 박보현. (2016). 병원간호사의 간호근무환경과 직무 스트레스가 건강문제에 미치는 영향. **한국직업건강간호학회지**, 25(3), 227-237.
- 배규식, 박태주, 이문호, 이영호, 김종진, 정승국, 등. (2013). **교대제와 노동시간**. 서울: 한국노동연구원.
- 백연옥. (2012). **병원 간호사의 유연근무제 인식과 직무 만족도, 이직의도에 관한 연구**. 이화여자대학교 대학원, 석사학위.
- 병원간호사회. (2006). **간호사근로조건 향상을 위한 근무형태 개발에 관한 연구**. 2019년 4월 2일 인용, <https://khna.or.kr/bbs/bbs/board.php>
- 병원간호사회. (2018a). **병원간호인력 배치현황 실태조사**. 2019년 5월 4일 인용, <https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php>

- 병원간호사회. (2018b). **야간전담 및 유연근무 간호사 제도 정착을 위한 방안**. 2019년 5월 4일 인용, <https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php>
- 보건복지부. (2017.5.4). **‘2030년 간호사 15만8천명, 의사 7천600명 부족 전망 보건복지부, 의료인력 수급관리 대책 나서’** 보도자료. 2019년 11월 25일 인용, http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=339529&page=1
- 손동민, 함옥경. (2018). 병원간호사의 근무형태에 따른 일-생활 양립 갈등이 이직의도에 미치는 영향. **한국직업건강간호학회지**, 27(4), 191-202.
- 손동민, 정영일. (2019). 병원간호사의 일-생활 균형이 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향: 여성 임금 근로자와 비교하여. **대한스트레스학회**, 27(3), 268-276.
- 손연정, 박수경, 공성숙. (2012). 간호사가 지각한 병원조직의 내부마케팅 수행도, 감정노동, 직장-가정 갈등이 이직의도에 미치는 영향. **임상간호연구**, 18(3), 329-340.
- 송다영, 장수정, 김은지. (2010). 일-가족 양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. **사회복지정책**, 37(3), 27-52.
- 신연희, 최은영, 김은희, 김연금, 임영숙, 서상순, 등. (2018). 간호사의 교대 근무유형에 따른 일과 삶의 균형, 피로, 업무오류건수 비교. **임상간호연구**, 24(2), 170-177.
- 안세연, 김효선. (2009). 기혼 여성관리자의 이직의도에 관한 통합적 고찰: 가족상황, 직무상황, 조직상황을 중심으로. **여성연구**, 77(2), 5-48.
- 안은정. (2013). 일-가정 갈등에 영향을 미치는 선행요인 연구: 가정친화조직, 직무특성, 역할관여 및 개인특성을 중심으로. **분쟁해결연구**, 11(2), 75-120.
- 양은옥, 최인령, 김성민. (2017). 교대근무 간호사의 수면장애와 직무 스트레스가 이직의도에 미치는 영향. **스트레스연구**, 25(4), 255-264.
- 오재우, 문영숙, 박인숙. (2013). 간호사 업무스트레스와 양육스트레스 및 양육태도에 관한 연구. **디지털의과학**, 11(10), 469-481.

- 유계숙. (2008). 가족친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향. **한국가정관리학회지**, 26(5), 27-37.
- 유미애, 손연정. (2009). 기혼 간호사의 직장-가정 갈등, 사회적 지지, 직무만족도 및 조직몰입간의 관계. **기본간호학회지**, 16(4), 515-523.
- 유은주, 이건정, 황성우. (2018). 경력단절 간호사의 경력단절 원인에 대한 탐색적 연구. **한국산학기술학회논문지**, 19(12), 416-431.
- 유현숙. (2013). **보육교사의 직무스트레스, 교사효능감, 조직현신, 소진과 이직의도 간의 구조적 관계**. 계명대학교 대학원, 박사학위.
- 윤은자, 권영미, 전미순, 안정화. (2016). 간호사의 이직의도 영향요인. **한국콘텐츠학회논문지**, 16(1), 94-106.
- 윤지영, 함옥경, 조인숙, 임지영. (2012). 교대근무 간호사와 비교대 근무 간호사의 건강증진행위 및 정신건강이 삶의 질에 미치는 영향. **한국보건간호학회지**, 26(2), 268-279.
- 이관형. (2004). **경력정체가 이직의도에 미치는 영향**. 한양대학교 대학원, 석사학위.
- 이기영, 김외숙. (2009). **가사노동과 시간관리**. 서울: 한국방송통신대학출판부.
- 이선경, 이춘우, 김상순. (2014). 일-가정 갈등이 이직의도에 미치는 영향. **인적자원관리연구**, 21(5), 245-262.
- 이선옥, 김정희. (2018). 중소병원 간호사의 양육스트레스와 양육효능감이 이직의도에 미치는 영향. **보건의료산업학회지**, 12(1), 69-80.
- 이양숙, 장수정. (2013). 기혼간호사의 일-가족 양립갈등, 조직문화, 상사지지와 정신적, 신체적 건강과의 상관관계. **보건사회연구원**, 33(4), 394-418.
- 이영옥, 강지연. (2018). 국내 병원간호사 이직의도 관련요인에 대한 체계적 고찰 및 메타분석. **성인간호학회지**, 30(1), 1-17.
- 이은숙, 김경옥, 송현진, 이지선, 김수연, 이현승, 등. (2012). 밤번고정 근무 간호사와 3교대근무 간호사의 직무만족도, 간호업무수행정도 비교 및 밤번고정근무제도에 대한 인식. **임상간호연구**, 18(1), 63-73.

- 이인영. (2019). **기혼 간호사의 사회적 지지와 일가정 갈등 일가정 향상 간의 관계**. 원광대학교 대학원, 석사학위.
- 이정은. (2015). **기혼 여성의 일-가정 갈등과 디스트레스 및 심리적 웰빙과의 관계**. 숙명여자대학교 대학원, 석사학위.
- 이진숙, 최원석. (2011). 기혼 직장여성의 일-가족 양립갈등 경로에 관한 연구. **아시아 여성연구**, 50(1), 169-198.
- 이진화, 황지인. (2019). 병원의 가족친화경영이 기혼여성간호사의 재직의도에 미치는 영향: 일-가정 상호작용 매개효과를 중심으로. **한국간호과학회지**, 49(4), 386-397.
- 이태화, 강경화, 고유경, 조성현, 김은영. (2014). 국내외 간호사 인력정책의 현황과 과제. **간호행정학회지**, 20(1), 106-116.
- 이태화, 강경화, 이선희, 고유경, 박정숙, 이새롬, 등. (2017). 병원간호단위관리자의 핵심직무-핵심역량 매트릭스 개발. **임상간호연구**, 23(2), 189-201.
- 전보람, 노윤구. (2018). 기혼 여성간호사의 직장-가정 갈등과 사회적 지지가 재직의도에 미치는 영향. **디지털융복합연구**, 16(10), 261-270.
- 정미숙, 김현리, 이윤정. (2017). 한국 간호사의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인. **한국직업건강간호학회지**, 26(2), 114-123.
- 정수경, 정혜선. (2004). 교대 여부에 따른 기혼간호사의 역할갈등과 직무만족도. **한국직업건강간호학회지**, 13(2), 118-129.
- 정연화. (2017). **임상간호사의 회복탄력성과 조직몰입이 업무수행능력에 미치는 영향**. 한국교통대학교 대학원, 석사학위.
- 정영금. (2005). 일가족 균형과 균형전략 연구를 위한 새로운 모색 - 역할갈등과 역할 관리 전략을 넘어서. **생활과학연구논집**, 25(1), 31-48.
- 정희정. (2018). **기혼보육교사의 양육스트레스와 일-가정 역할갈등이 직무몰입에 미치는 영향**. 인천대학교 대학원, 석사학위.
- 조미정, 성미혜. (2018). 응급실 간호사의 역할갈등, 자기효능감, 회복탄력성이 간호업무수행능력에 미치는 영향. **한국직업건강간호학회지**, 27(1), 59-66.

- 조영경. (2013). **신규간호사의 이직의도와 이직에 관한 구조모형**. 이화여자대학교 대학원, 박사학위.
- 사현하. (2019). **간호사의 일-생활 균형과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향**. 연세대학교 대학원, 석사학위.
- 천경주, 최주희, 김유리, 이상옥, 장철훈, 김성수. (2017). 교대근무 간호사와 비교대근무 간호사의 공감수준이 삶의 만족도와 직무만족도에 미치는 영향. **한국콘텐츠학회논문지**, 17(3), 261-273.
- 최유리, 조규영. (2018). 교대근무 기혼 간호사의 양육스트레스, 일-가정 양립 갈등이 삶의 질에 미치는 영향. **한국자료분석학회**, 20(4), 2161-2176.
- 최윤정, 김계현. (2007). 진로상담 : 고학력 기혼여성의 진로단절 위기 경험에 대한 개념도(Concept Mapping)연구-진로 지속 여성과 중단 여성간의 비교. **상담학연구**, 8(3), 1031-1045.
- 최은희. (2014). **간호사의 직무스트레스, 직장-가정 갈등, 대처방식이 직무소진과 이직의도에 미치는 구조모형**. 경희대학교 대학원, 석사학위.
- 최현정. (2009). **일-가족 갈등과 지원이 직장만족과 업무성과에 미치는 영향**. 배재대학교 대학원, 박사학위.
- 최현주. (2015). 중소병원 간호사의 직무 · 조직 · 경력 특성과 이직 의도와의 관계에서 일-가정 갈등의 조절 효과. **간호행정학회지**, 21(3), 297-307.
- 한국보건사회연구원. (2018). **간호인력 근무여건 분석 및 개선방안 연구**. 2019년 12월 1일 인용, <http://repository.kihasa.re.kr:8080/handle/2010>
- 한국보건산업진흥원. (2015). **간호사 활동 현황 실태조사**. 2019년 11월 20일 인용, https://data.kihasa.re.kr/db/subject_view.jsp
- 함정화. (2013). **간호사의 언어폭력 경험 및 사회적 지지와 이직의도와의 관계**. 아주대학교 대학원, 석사학위.
- 황민혜. (2018). **워킹맘의 일-가정 갈등과 이직의도의 관계**. 이화여자대학교 대학원, 석사학위.
- 황성우, 이건정. (2015). 재취업 간호사의 이직 실태 분석. **간호과학**, 27(1), 35-49.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environment: The role of

- organization perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
- Banakhar, M. (2017). The impact of 12-hour shifts on nurses' health, wellbeing, and job satisfaction: A systematic review. *Journal of Nursing Education and Practice*, 7(11), 69-83.
- Barker, L. M., & Nussbaum, M. A. (2011). Fatigue, performance, and the work environment: A survey of registered nurses. *Journal Advanced Nursing*, 67(6), 1370-1382.
- Becker, T. E. (1992). Foci and based of commitment: Are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal*, 35(1), 232-244.
- Beecroft, P. C., Dorey, F., & Wenten, M. (2008). Turnover intention in new graduate nurses: A multivariate analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 41-52.
- Buchan, J., & Aiken, L. (2009). Solving nursing shortages: A common priority. *Journal of Clinical Nursing*, 17(24), 3262-3268.
- Camerino, D., Sandri, M., Sartori, S., Conway, P. M., Campanini, P., & Costa, G. (2010). Shiftwork, work-family conflict among Italian nurses, and prevention efficacy. *Chronobiology International*, 27(5), 1105-1123.
- Cohen, S. (2004). Social relationships and health. *American Psychologist*, 59(8), 676-684.
- Dall'Ora, C., Griffiths, P., Ball, J., Simon, M., & Aiken, L. H. (2015). Association of 12h shifts and nurses' job satisfaction, burnout, and intention to leave: Findings from a cross-sectional study of 12 European countries. *British Medical Journal Open*, 5(9), 1-7.
- Fujimoto, T., Kotani, S., & Suzuki, R. (2008). Work - family conflict of nurses in Japan. *Journal of Clinical Nursing*, 17(24), 3286-3295.
- Gopalan, N. (2011). *Role of work-family facilitation in the relationship*

- between environment factors and outcomes in work and non-work domains*. Unpublished doctoral dissertation, Kansas State University, Kansas, USA.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Source of conflict between work-family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Keratepe, O. M., & Bekteshi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work-family facilitation and family-work facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 27(1), 517-528.
- Kilańska, D., Gaworska-Krzemińska, A., Karolczak, A., Szykiewicz, P., & Greber, M. (2019). Work patterns and a tendency among Polish nurses to leave their job. *Medycyna Pracy*, 70(2), 145-153.
- Lawler, E. E. (1983). *Satisfaction and behavior*. New York: McGraw Hill.
- Mazurenko, O., Gupte, G., & Shan, G. (2015). Analyzing U.S. nurse turnover: Are nurses leaving their jobs or the profession itself? *Journal of Hospital Administration*, 4(4), 48-56.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Netemeyer, R. G., & Boles, J. S. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Organization for Economic Cooperation and Development. (2016). *Health at a glance: Europe 2016 State of health in the EU cycle*. Paris: OECD Publishing.
- Weale, V. P., Wells, Y. D., & Oakman, J. (2017). Flexible working arrangements in residential aged care: Applying a person - environment fit model. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55(3), 356-374.

부 록

부록 1. 연구 참여 설명문 및 동의서

1. 연구의 제목

기혼 간호사의 근무형태에 따른 일-가정 양립갈등과 이직의도 관련요인비교

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 간호사의 근무형태에 따른 이직의도를 분석하여 기혼간호사의 특성을 고려한 간호인력 관리 및 이직을 예방하기 위한 제도적 개선의 기초자료를 제공하기 위함입니다.

3. 연구 참여 대상 및 절차

본 연구의 대상자 선정기준은 병원급 이상의 의료기관에서 근무하는 기혼 간호사로 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여하기를 동의한 총 265명을 대상으로 조사 할 것입니다.

본 연구에 동참하신다면 연구 대상자 동의서에 서명을 하시고 동의서 작성 후 출력하실 수 있습니다.

설문지는 일회성이며, 응답하는 시간은 **10분 정도** 소요됩니다.

4. 예상되는 위험요소

본 연구는 설문지 조사로 인한 시간이 소요되기는 하지만 연구와 관련된 큰 불편감 및 예상되는 위험요소는 없을 것으로 예상됩니다. 혹여 불편한 감정이 조금이라도 느껴질 경우 귀하는 언제든지 설문작성을 멈출 수 있습니다. 질문 사항이 있으시면 연구책임자에게 언제든지 연락을 하실 수 있습니다.

5. 연구 참여에 따른 이득

귀하가 이 연구에 참여하는데 있어서 직접적인 이득은 없습니다. 귀하가 제공하는 정보는 기혼 간호사의 특성을 고려한 간호인력 관리 및 이직을 예방하기 위한 제도적 개선의 기초자료를 제공하는데 큰 의의가 있습니다.

6. 개인정보와 비밀보장

본 연구의 참여로 수집되는 정보는 연구를 위해서만 사용되며 개인정보 보호법에 따라 응답사항에 대한 모든 정보는 연구 목적 외에는 결코 유출되는 일은

없도록 노력할 것입니다. 연구 참여자의 이름은 포함되지 않을 것이며 보상을 위한 목적인 휴대폰 정보기록은 그 외의 어떤 목적으로도 사용되지 않을 것이며, 사용 후 바로 폐기됩니다.

7. 연구 참여와 동의 철회

귀하는 연구에 참여하지 않을 자유가 있으며, 연구에 참여하지 않더라도 어떠한 불이익도 없습니다. 또한 연구참여에 동의하였더라도 언제든지 동의의사를 철회할 수 있습니다.

8. 연구대상자의 연구 참여에 따른 발생되는 비용 및 보상

연구 참여 시 연구대상자에게 발생하는 비용은 없으며 연구 참여 후 설문조사가 끝난 후 **3000원 상당**의 기프트콘을 제공해드립니다.

9. 연구책임자 연락처

본 연구에 관하여 궁금한 점이 있거나 연구와 관련이 있는 문제가 발생한 경우에는 아래의 연구자에게 연락하여 주십시오.

- 연구자 성명: 김정남
- 연구자 소속: 대구 계명대학교 일반대학원 간호학과 석사과정
- 연락처: nami_jones@naver.com

10. 기관생명윤리위원회 연락처

한성재단 포항세명기독병원 기관생명윤리심의위원회 (054) 289-1360

연구 참여 동의서

본인은 본 연구의 목적과 그 목적으로 성취하기 위해 시행되는 설문조사 과정에 대해 설명문을 읽고 그 내용을 충분히 이해하였으며, 자발적으로 본 설문조사에 참여하기로 동의합니다.

연구참여에 동의합니다 ☐

연구 참여에 동의하지 않습니다. ☐

부록 2. 설문지

* 아래의 일반적 사항의 문항을 읽으신 후 해당번호를 선택하거나 답해주시길 바랍니다.

I. 다음은 귀하의 일반적 특성에 대한 질문입니다. 해당되는 칸에 표시(V)해 주십시오.

1. 귀하의 성별은 ? ① 여자 ② 남자
2. 귀하의 연령은 ? 만 () 세
3. 귀하의 최종 학력은? ① 전문학사 ② 학사 ③ 대학원 이상
4. 가구 월 평균 총소득은 얼마입니까? ()
 ① 400만원이상~500만원 미만 ② 500만원이상 ~600만원 미만
 ③ 600만원이상
5. 자녀 여부에 해당되는 사항을 골라주십시오
 ① 자녀없음 () ② 자녀있음 ()명
6. ☞ 자녀의 각각의 성별, 연령과 학년을 적어주십시오.
 예) 첫째: 여자 만11세 초등5학년, 둘째: 남자 만5세 어린이집,
 셋째: 여자 만2세 가정보육 기타 - 해당없음

7. 막내자녀기준으로 생애주기 단계를 선택하여주십시오
 1. 비부모기(자녀 없음)
 2. 영유아자녀기 (영유아,미취학자녀단계)
 3. 학령기자녀기이후(초등학생,중고등학교, 대학생자녀이상)
8. 배우자의 가사·양육 도움 정도에 대한 만족도는 ?
 ① 매우 만족 ② 만족 ③ 보통 ④ 불만족 ⑤ 매우 불만족

II. 다음은 귀하의 근무관련 특성에 대한 질문입니다. 해당되는 칸에 표시(V)해 주십시오.

9. 귀하의 근무 병원의 병상 수는?

- ① 100~399병상
- ② 400~799병상
- ③ 800병상 이상

10. 귀하의 현재 근무부서는 어디입니까? 특수부서*

- 1. 병동
- 2. 중환자실*
- 3. 응급실*
- 4. 수술실*
- 5. 외래

11. 귀하의 현 직위는 ?

- ① 일반간호사 ② 책임간호사 ③ 수간호사이상

12. 귀하의 총 근무경력은 ? 총 근무경력 ____년 ____개월

13. 귀하의 현재 근무형태는 어떤 것입니까?

- ① 3교대 근무 ② 2교대 근무 ③ 상근직(주간근무)

14. 직장은 가족친화제도(유연근무제사용, 육아휴직 또는 육아기 단축근무, 가족돌봄 휴가 등)를 사용하기에 수월하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 그렇다 ④ 매우 그렇다

15. 귀하는 현재의 직무에 어느 정도 만족을 하십니까?

- ① 매우 만족 ② 만족 ③ 보통 ④ 불만족 ⑤ 매우 불만족

16. 간호사 생활을 하면서 이직을 고려해 본 적이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

17. 이직을 고려한 구체적으로 무슨 이유입니까?

- ① 교대근무 형태로 일상생활이 불규칙하여
- ② 내가 원하는 날 쉴 수 없어서
- ③ 밤번 근무가 부담스러워서
- ④ 자녀를 양육하기 어려워서
- ⑤ 해당 없음
- ⑥ 기타 _____

18. 근무형태로 인한 불편함 또는 문제를 경험한 적이 있습니까?

- ① 있음 ② 없음

III. 다음은 귀하의 근무형태선택호에 대한 질문입니다.

해당되는 칸에 표시(V)해 주십시오.

※ 유연근무제는 근로자와 사용자가 근로시간이나 근로 장소 등을 선택·조정하여 일과 생활을 조화롭게 하고, 인력 활용의 효율성을 높일 수 있는 제도로 본 연구에서는 시간선택제 근무를 적용하였습니다.

시간선택제 종류 : 2교대근무, 고정근무제, 야간전담제, 휴일전담제, 단축시간근무제

19. 귀하의 개인사정을 고려하여 가장 선호하는 근무형태를 계획한다면?

- ① 2교대 근무 - 12시간 교대근무하는 형태
- ② 고정근무제 - 일정한 시간대에 고정되어 일하는 형태, 예) 오전10 - 오후6시
- ③ 야간전담제 - 밤번(Night)을 고정하여 근무하는 형태
- ④ 휴일전담제 - 휴일(주말,공휴일)에만 근무하는 형태
- ⑤ 단축시간근무제 - 주40시간 미만 근무하는 형태
- ⑥ 현재처럼 3교대 만족

20. 개인사정을 고려하여 선호하는 근무형태를 선택한 이유는? ()복수응답

- ① 육아와 병행하기 위해
- ② 학업과 병행하기 위해
- ③ 업무가 힘들어서
- ④ 3교대근무가 힘들어서
- ⑤ 밤번근무(Night)가 힘들어서
- ⑥ 여유시간을 갖기 위해서
- ⑦ 경력을 지속하기 위해서

부록 2. 설문지

[일- 가정 양립갈등]

다음은 귀하의 일- 가정 양립갈등에 대한 질문입니다. 귀하의 생각을 잘 나타내고 있는 곳에 ‘√’ 해주시기 바랍니다.

문항		질문	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
일 가 정 갈 등	1	직장 업무로 인하여 가정생활에 방해를 받을 때가 있다	①	②	③	④	⑤
	2	업무 시간 때문에 가족 구성원의 책임을 다하지 못할 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
	3	직장에서 내게 요구하는 일 때문에 집 안에서 내가 하고자 하는 일을 충분히 하지 못한다.	①	②	③	④	⑤
	4	직장에서 받은 긴장과 스트레스로 인하여 가정에서 책임을 다하지 못한다.	①	②	③	④	⑤
	5	업무 때문에 가족과 관련된 계획을 바꾸어야 할 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
가 정 일 갈 등	6	가정에서 내게 원하는 것이 직장 업무와 관계된 일에 방해가 된다.	①	②	③	④	⑤
	7	가족과 시간을 보내기 위하여 가끔 업무를 미루어야 한다.	①	②	③	④	⑤
	8	집안일에 최선을 다하기 위하여 하던 업무를 끝내지 못할 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
	9	가정생활로 인해 정시출근, 업무완수, 연장근무와 같이 직장에서의 책임을 다하기 어렵다	①	②	③	④	⑤
	10	가정에서 발생하는 스트레스로 인하여 직장업무가 방해가 된다	①	②	③	④	⑤

부록 2. 설문지

[이직의도]

다음은 귀하의 **이직의도**에 대한 질문입니다. 귀하의 생각을 잘 나타내고 있는 곳에 ‘√’ 해주시기 바랍니다.

문항	질 문	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	나는 다른 병원에서 일해보고 싶다.	①	②	③	④	⑤
2	만일 다른 병원을 선택 할 수 있다면 이 병원을 선택하지 않을 것이다	①	②	③	④	⑤
3	만약 병원을 옮긴다면 지금보다 좋은 병원에 입사할 가능성이 높 다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
4	나는 이 병원의 구성원으로 계속 남아있기를 희망한다	①	②	③	④	⑤
5	나는 종종 병원을 그만두고 싶은 생각이 든다.	①	②	③	④	⑤
6	현재보다 병원 조건이 나빠진다면 나는 병원을 떠날 것이다	①	②	③	④	⑤
7	업무가 비슷하다면 다른 병원에서 일할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 더 나은 직장을 위하여 현재 병원을 떠나고 싶을 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있다.	①	②	③	④	⑤

- 귀한 시간 할애해주셔서 진심으로 감사드립니다.-

Comparing factors relating work-family conflict and turnover intention for married nurses by working patterns

Kim, Jung Nam

Department of Nursing

Graduate School

Keimyung University

(Supervised by Professor Lee, Eun Suk)

(Abstract)

The purpose of this study was to identify factors affecting turnover intentions based on the working patterns for married nurses. The sample consisted of 237 married nurses from hospitals with 100 beds or more. These data were collected through an online survey conducted from August 12th to September 25th, 2019. The research tool consisted of a questionnaire using work-family conflict and turnover intention measuring tools. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, chi-square test, t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson's correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis with the IBM SPSS 25.0 statistical program.

The results of this study were:

The degree of turnover intention for married nurses based on their work patterns was higher for non-shift pattern married nurses (3.36 out of 5 points scale) compared to shift pattern married nurses (3.32 out of 5 points scale), although this result was not statistically significant. There were significant differences between shift pattern and non-shift pattern married nurses in their reasons for turnover intention. For shift pattern married nurses, the primary reason was due to irregular daily life because of shift work (32.2%) and for non-shift pattern married nurses, it was for raising children (36.1%).

There were significant differences between groups in their turnover intention according to general characteristics and work-related characteristics. For the shift pattern married nurses their major intentions were life-cycle within childfree status ($F=3.73$, $p=.027$), the number of children ($F=3.74$, $p=.027$), family affinity utilization ($t=2.41$, $p=.017$) and job satisfaction ($F=26.01$, $p<.001$). For the non-shift pattern married nurses their intentions were spouse's participation in family chores and childcare satisfaction ($t=7.34$, $p=.001$), hospital size of more

than 800 beds ($F=4.88$, $p=.009$) and job satisfaction ($F=16.36$, $p<.001$).

There was a statistically significant positive correlation between work-family conflict and turnover intention in the subjects. The work-family conflict was positively correlated ($r=.46$, $p<.001$) with the turnover intention for the shift pattern of married nurses. While for the non-shift pattern married nurses, the work-family conflict ($r=.43$, $p<.001$) and the family-work conflict ($r=.30$, $p=.001$) were both a significant positive correlation.

As a result of performing Stepwise multiple regression analysis of turnover intention, we found that the influencing factors for shift pattern married nurses were job satisfaction, work-family conflict, and life-cycle within childfree status, explaining 37% of the variance. And for non-shift pattern married nurses, we found that the influencing factors were work-family conflict, job satisfaction, hospital size of more than 800 beds, and spouse's participation in family chores and childcare satisfaction, explaining 33% of the variance.

These results lead us to propose differentiated job prevention

measures in consideration of the characteristics of married nurses based on their work patterns. These findings can be used to structure the organizational support network required to create a working environment that ensures the retention in the workplace of competent and skilled married nurses maintaining stability and facilitating career development.

기혼 간호사의 근무형태에 따른 일-가정 양립갈등과 이직의도 관련요인 비교

김 정 남
계명대학교 대학원
간 호 학 과
(지도교수 이 은 숙)

(초록)

본 연구는 기혼 간호사를 대상으로 근무형태에 따른 이직의도의 차이를 비교하고 이직의도에 영향을 미치는 관련요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구대상은 100병상 이상의 의료기관에 근무하는 기혼 간호사 237명을 대상으로 하였다. 자료수집은 2019년 8월 12일부터 2019년 9월 25일까지 온라인사이트를 통해 수집하였으며 연구도구는 일-가정 양립갈등과 이직의도 측정도구를 이용한 설문지문항으로 구성하였다. 자료분석은 IBM SPSS 25.0 통계프로그램을 이용하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차, 교차분석, t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson's correlation coefficient 및 Stepwise multiple regression analysis로 분석하였다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 기혼 간호사의 근무형태에 따른 이직의도 정도는 교대근무 기혼 간호사는 평균 3.32점, 상근직 근무 기혼 간호사는 평균 3.36점으로 통계적으

로는 유의하지 않으나 상근직 근무 기혼 간호사의 이직의도가 더 높게 나타났다. 이직의도의 이유를 살펴보면, 교대근무 기혼 간호사는 교대근무형태로 인한 불규칙한 일상이 37명(32.2%), 상근직 근무 기혼 간호사는 자녀양육을 위해서 44명(36.1%)으로 가장 많아 두 집단 간의 유의한 차이를 보였다.

둘째, 기혼 간호사의 일반적 특성 및 근무관련 특성에 따른 이직의도는 교대근무 기혼 간호사의 경우, 막내자녀기준 생애주기 비부모기($F=3.73$, $p=.027$), 자녀가 없는 경우($F=3.74$, $p=.027$), 가족친화제도 이용 수월여부($t=2.41$, $p=.017$), 직무만족도($F=26.01$, $p<.001$)에서, 상근직 근무 기혼 간호사는 배우자 가사·양육 참여만족도($F=7.34$, $p=.001$), 800병상 이상 병상규모($F=4.88$, $p=.009$), 직무만족도($F=16.36$, $p<.001$)에서 유의한 차이가 있었다.

셋째, 기혼 간호사의 일-가정 양립갈등과 이직의도간의 상관관계는 교대근무 기혼 간호사의 이직의도는 일-가정 갈등($r=.46$, $p<.001$)과 유의한 양의 상관관계를 가지며 상근직 근무 기혼 간호사의 이직의도는 일-가정 갈등($r=.43$, $p<.001$), 가정-일 갈등($r=.30$, $p<.001$)과 유의한 양의 상관관계가 있었다.

넷째, 교대근무 기혼 간호사의 이직의도 관련요인은 직무만족도, 일-가정

갈등, 생애주기 비부모기로 확인되었으며 Stepwise multiple regression 분석 결과 회귀모형은 유의하였고($F=18.07$, $p<.001$), 모형의 설명력은 37%이었다. 상근직 근무 기혼 간호사의 이직의도 관련요인은 일-가정 갈등, 병상 규모 800병상 이상, 직무만족도, 그리고 배우자 가사·양육 참여만족도로 확인이 되었으며 Stepwise multiple regression 분석 결과 회귀모형은 유의하였고($F=15.99$, $p<.001$), 모형의 설명력은 33%이었다.

이상의 결과를 종합해 볼 때 근무형태에 따른 기혼 간호사의 특성을 고려한 차별화된 이직예방의 방안이 제시되어야 하며, 역량있고 숙련된 기혼 간호사가 꾸준히 경력을 개발하고 장기근속 할 수 있는 근무환경이 조성될 수 있도록 조직차원의 지원이 필요하다.