

종합병원 간호사의 이직의도 : 노력-보상 불균형 중심으로

박미향¹ · 이해경² · 김영아¹ · 김남조³

¹수성대학교 간호학과, 부교수 · ²수성대학교 간호학과, 교수

³수성대학교 간호학과, 조교수

Factors Influencing Turnover Intention of Registered Nurses in General Hospitals : A Focus on Effort-Reward Imbalance

Mi Hyang, Park¹ · Hae Kyung, Lee² · Yeong Ah, Kim¹ · Nam Jo, Kim³

¹College of Nursing, Suseong University, Associate Professor

²College of Nursing, Suseong University, Professor

³College of Nursing, Suseong University, Assistant Professor

Abstract

Purpose : This study aimed to identify the factors influencing turnover intention of registered nurses in general hospitals, focusing on job-esteem, effort-reward imbalance and quality of nursing work life. **Methods** : Participants were 178 nurses working at four general hospitals with more than 300 beds in D and K cities. Data were collected from January 8 to 13, 2024, and analyzed using descriptive statistics, independent t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficients and multiple regression analysis. **Results** : Turnover intention was significantly correlated with job-esteem($r = -.20, p = .009$), effort-reward imbalance($r = .47, p < .001$), quality of nursing work life($r = -.41, p < .001$). Effort-reward imbalance($\beta = .36, p < .001$), quality of nursing work life($\beta = -.24, p = .024$) were identified as significant predictors of turnover intention, explaining 25.0% of the total variance. **Conclusion** : To reduce turnover intention among registered nurses in general hospitals, institutional interventions are needed to address effort-reward imbalance and enhance the quality of nursing work life. In addition, organizations should promote workforce stability by ensuring fair compensation and improving the work environment.

Key words : Nurse, Personnel Turnover, Job Satisfaction, Reward, Quality of Life

I. 서론

1. 연구의 필요성

우리나라는 급속한 고령화와 만성질환 증가로 간호 인력에 대한 수요가 꾸준히 증가하고, 간호·간병통합 서비스 확대와 지역사회 건강관리사업의 활성화로 간호사의 역할이 더욱 중요해짐에 따라 간호사의 전문성을 기반으로 지속가능한 인력확보와 관리 방안 마련이 필수적이다[1]. 그러나, 인력수요 증가와는 반대로 우리나라 인구 1천 명당 면허간호사 수는 19.7명으로 OECD(Organization for Economic Cooperation and Development) 회원국 평균 13.6명보다 많지만, 실제 활동 간호사 수는 6.8명으로 OECD 기준 8.9명보다 적어서 현장에서는 간호인력 부족 현상이 지속되고 있다[2].

이직(turnover)은 조직에서 구성원으로서의 자격을 종결하고 그 조직을 떠나는 것을 의미하며, 이직의도(turnover intention)는 이직을 할 것인지에 대한 개인의 의지를 나타내는 개념으로 실제 이직으로 이어질 가능성이 매우 높아서 이직을 예측하는 가장 강력한 변수로 사용되고 있다[3]. 국내 간호사의 연간 이직률은 15.6%로 타 보건 의료 직종보다 약 2.3배 높으며, 그 중에서도 1~3년차 간호사가 66.5%를 차지한다[4]. 또한, 종합병원 간호사의 이직률은 2015년 16.7%, 2020년 19.7%로 증가했으며, 2023년에는 18.7%로 다소 감소하였지만 여전히 높은 수준을 유지하고 같은 기간 동안 상급종합병원 이직률(2015년 9.4%, 2020년 10.8%, 2023년 10.2%)과 비교해 높은 수치로 이는 종합병원이 간호 인력 확보에 어려움을 겪고 있음을 보여준다[4]. 이런 현실은 종합병원 간호사의 근속 유지를 위한 다각적인 이해와 전략적인 접근이 필요함을 시사한다.

간호사의 이직의도는 단순한 개인의 의사를 넘어, 실제 이직으로 이어질 가능성이 매우 높아 조직의 경제적 손실로 이어지는 심각한 문제를 초래한다. 간호사의 이직은 단순한 인력 손실을 넘어, 신규 간호사 양성과 교육에 소요되는 비용 증가, 남은 간호사의 업무 부담과 소진 가중을 유발하고, 나아가 간호의 질

저하와 환자 안전 위협으로 이어질 수 있다[5]. 이에 따라 간호사의 이직 문제는 국내외 보건의료계가 시급히 해결해야 할 주요과제로 인식되고 있으며, 실제 이직률과 밀접한 관련을 보이는 이직의도를 중심으로 한 영향요인 분석이 시급하다[6]. 그러나, 우리나라 종합병원 간호사를 대상으로 한 이직의도 연구는 미흡하여, 개인적 요인인 직업존중감과 조직적 요인인 노력-보상 불균형, 간호사 직장생활의 질을 동시에 고려한 연구를 통해 간호사의 이직의도를 보다 현실적 관점에서 접근할 필요가 있다.

직업존중감(job-esteem)은 자신의 직업에 대해 가지는 가치 평가와 기대를 포함하며, 자아개념, 자아존중감, 직무만족 등과 관련된 직업 태도를 포괄하는 개인적 요인이다[7]. 직업존중감은 직무만족도 및 근속 의지에 중요한 영향요인으로 작용하며[7], 조직웰빙이나 무례함 등 다양한 변수와 상관관계를 보여주는 것으로 보고되었으나[8], 직업존중감이 간호사의 이직의도에 미치는 영향을 체계적으로 검증한 연구는 아직 부족하다. 직업존중감과 이직의도 간 부적 상관관계를 확인한 연구[8]와 직업존중감과 이직의도의 직접적 관련성을 검증하지 않은 연구[7], 또는 직업존중감과 이직의도 간에 매개영향을 분석한 연구[9]가 있어 선행연구 간 결과가 일관되지 않다. 이에 따라 직업존중감이 간호사의 이직의도에 미치는 영향을 보다 명확히 규명할 필요가 있다[7-9].

노력-보상 불균형(effort-reward imbalance)은 직무수행에 대한 노력과 그에 상응하는 보상 간의 불일치를 의미하는 제도나 운영 관련 조직적 요인으로, 간호사는 타 보건 의료직에 비해 상대적으로 높은 노력-보상 불균형 수준을 보인다[11]. 노력-보상 불균형은 이직의도를 3~6배까지 증가시키는 요인으로 작용하고, 간호사가 자신의 노력에 비해 보상이 적절하지 않다고 인식할 경우, 부정적인 감정과 스트레스가 누적되어 결국 이직 가능성이 높아지는 경향이 있다[12,13]. 최근 Yang 등[13]은 연구에서 보상 체계의 공정성이 간호사 이직률 감소의 핵심 전략으로 부각되고 있음을 시사하였으나, 노력-보상 불균형 관련 연구는 여전히 부족한 실정이다.

간호사 직장생활의 질(quality of nursing work life)은 조직 내에서 간호사가 경험하는 물리적 환경, 인간관계, 경력 개발 기회, 직무 스트레스 등 전반적인 근무 만족도를 의미하는 조직 환경 요인으로, 이직의도에 직·간접적으로 영향을 미치는 중요한 변수이다[14]. 간호사 직장생활의 질 저하는 간호인력의 이탈을 초래하며, 안정적인 간호인력 유지를 위해 업무환경 개선과 간호사의 신체적·정신적 안녕 확보, 스트레스 관리 방안 마련에 대한 요구가 점점 더 강조되고 있다 [14,15]. 따라서 종합병원 간호사의 직장생활의 질을 파악하는 것은 간호사의 이직을 감소시키기 위한 근무환경 개선, 정서적 지원 등 조직 차원의 실질적인 전략을 수립하는 데 기초자료가 될 수 있다.

간호사의 이직의도는 개인뿐만 아니라 조직의 구조와 근무환경의 영향을 함께 받기 때문에, 이를 개인 및 조직적 요인을 함께 분석할 필요가 있다. 그러나 지금까지는 직무스트레스, 직무만족 등 개인적 요인이나 조직몰입과 같은 심리적 요인에 초점을 둔 연구가 주를 이루었으며[16,17] 직업존중감, 노력-보상 불균형, 간호사 직장생활의 질을 함께 고려한 연구는 부족한 실정이다. 따라서 본 연구는 종합병원 간호사의 이직의도에 미치는 영향을 분석함으로써, 간호인력 유지를 위한 근거 기반 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 종합병원 간호사의 이직의도에 미치는 영향요인을 파악하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 인구학적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 이직의도의 차이를 파악한다.
- 2) 대상자의 직업존중감, 노력-보상 불균형, 간호사 직장생활의 질, 이직의도의 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 직업존중감, 노력-보상 불균형, 간호사 직장생활의 질, 이직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 이직의도에 미치는 영향요인을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 종합병원 간호사의 직업존중감, 노력-보상 불균형, 간호사 직장생활의 질을 파악하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 D지역과 K지역 소재의 최소 300명 이상인 종합병원 4곳에 근무하는 간호사로 본 연구에 필요한 표본 수는 G*Power 3.1.9.4 프로그램을 통해 다중회귀분석에 필요한 효과크기 .12(중간 크기), 유의수준(α) .05, 검정력($1-\beta$) .80, 예측요인 11개(인구학적 및 직무 관련 특성 8개, 직업존중감, 노력-보상 불균형, 간호사 직장생활의 질)를 기준으로 분석한 결과 165명이었다. 탈락률 15%를 고려하여 총 190명을 대상으로 선정하고 설문지를 배부하였으며, 이 중 응답이 불충분한 12부를 제외한 178부를 최종 분석에 사용하였다.

3. 연구도구

본 연구의 측정도구는 원도구 개발자 및 번역자로부터 승인을 받은 후 사용하였다.

1) 직업존중감

Choi와 Jung[7]이 개발한 간호사의 직업존중감 측정 도구(Job-esteem Scale for Korean Nurses)를 사용하였다. 이 도구는 직업적 자아인식 7문항, 직업적 유능감 5문항, 돌봄의 역할과 전문성 4문항, 사회적 신뢰와 존중 4문항, 조직의 존중과 인정 4문항, 직업적 권위와 미래 가치 4문항의 6개 하위영역 총 28개 문항으로 구성되었으며 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직업존중감이 높음을 의미한다. 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .94이었

고, 본 연구의 Cronbach's α 는 .93이었다.

2) 노력-보상 불균형

Siegrist[10]가 개발하고 Siegrist 등[11]이 수정한 Effort-Reward Imbalance Questionnaire Short Version을 본 연구자와 전문 번역가가 공동으로 번역한 후, 미국 전문간호사 자격증을 가진 국내 간호사가 역번역하였으며, 간호학과 교수 및 미국 전문간호사 2명이 내용타당도를 검증하였다. 임상간호사가 역번역하였으며 최종적으로 국내 간호학과 교수 및 미국 임상간호사가 검수하였다. 이 도구는 노력 3문항, 보상 7문항의 2개 하위영역 총 10개 문항으로 구성되었으며 '전혀 동의하지 않는다(1점)'에서 '매우 동의한다(4점)'의 Likert 4점 척도이다. 노력-보상 불균형 정도는 노력 총점을 보상 총점에 3/7을 곱한 값으로 나눈 노력-보상 비(ratio)로 산출하였다. 이는 문항 수가 노력 3개, 보상 7개이기 때문이며, ratio 값이 1.0 보다 크면 노력 대비 보상이 낮음을, 1.0 이하이면 보상이 높으며, ratio 값이 1과의 편차가 클수록 노력-보상 불균형이 심함을 의미한다. 원 도구 개발 당시 유럽 5개국에서의 신뢰도 Cronbach's α 는 노력 .61~.78, 보상 .70~.88이었고, 본 연구에서는 노력 .79, 보상 .76으로 나타났다.

3) 간호사 직장생활의 질

Brooks와 Anderson[18]이 개발한 Quality of Nursing Work Life(QNWL)를 Kim 등[19]이 번역하고, 신뢰도와 타당도를 검증한 한국어판 간호사 직장생활의 질 측정 도구(Korean version of the Quality of Nursing Work Life Scale)를 사용하였다. 이 도구는 직장생활을 위한 지지 체계 5문항, 업무설계 7문항, 인력 3문항의 3개 하위영역 총 15개 문항으로 구성되었으며 '매우 동의하지 않는다(1점)'에서 '매우 동의한다(6점)'의 Likert 6점 척도로 점수가 높을수록 간호사 직장생활의 질이 높음을 의미한다. 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .90이었고, 본 연구의 Cronbach's α 는 .96이었다.

4) 이직의도

Mobley[20]가 개발한 Turnover Intention Scale을

Moon과 Han[21]이 수정 및 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 5문항으로 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .83이었고, 본 연구의 Cronbach's α 는 .89였다.

4. 자료수집

본 연구는 2024년 1월 8일부터 1월 13일까지 구조화된 자기보고식 설문지를 통해 자료를 수집하였다. 각 종합병원 간호부서장에게 연구목적, 연구참여 일정 등 연구의 전반적인 내용을 설명하고, 승인을 받은 뒤 기관 내 간호부, 간호사 탈의실, 병동별 간호사실, 외래 게시판에 모집공고문을 2024년 1월1일부터 1월 13일까지 게시하였고, 연구 참여 의사가 있는 대상자가 1월 8일부터 1월 13일에 자발적으로 모집 장소로 방문하였으며, 대기 중인 연구자에게 참여 의사를 밝힌 후, 연구 목적과 절차를 설명받고 서면 동의서를 작성하였다. 4개 종합병원에서 간호사 총 190명에게 설문지를 배부하였으며, 이 중 응답이 불충분한 12부를 제외한 178부를 최종 분석하였다.

5. 윤리적 고려

본 연구는 내용과 방법에 대하여 공용기관생명윤리위원회의 승인(P01-202312-01-017)을 받은 후, 자발적으로 참여한 연구대상자를 대상으로 자료를 수집하였다. 연구대상자에게 연구의 목적, 절차, 일정 및 방법 등 관련 정보를 설명하고, 연구가 비밀보장과 익명성을 유지한 상태에서 진행됨을 안내하였다. 또한, 연구대상자에게 참여 중 언제든지 동의를 철회할 수 있고, 철회로 인한 불이익이 없음을 설명한 후 서면 동의를 받고 연구를 진행하였다. 연구대상자의 자료는 연구목적 이외에는 사용되지 않고 연구가 종료된 후 폐기될 것임에 대해서도 설명하였다. 설문 응답에 소요된 시간은 약 15분이었고, 설문조사를 완료한 연구대상자에게는 소정의 기념품을 제공하였다.

6. 자료 분석

본 연구의 자료는 IBM SPSS/WIN 22.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 인구학적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 이직의도의 차이는 independent t-test와 one-way ANOVA를 사용하였다. 직업존중감, 노력-보상 불균형, 간호사 직장생활의 질, 이직의도 정도는 서술통계인 평균, 표준편차, 최솟값, 최댓값으로 산출하였다. 변수 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로, 이직의도에 영향을 미치는 요인은 multiple regression analysis(enter method)로 분석하였다. 회귀분석 시행 전, 선형성, 정규성, 등분산성, 독립성 및 다중공선성 등의 기본 가정을 검토한 결과, 모든 가정이 충족되어 회귀분석을 실시하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 대상자의 인구학적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 이직의도의 차이

대상자의 인구학적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 이직의도의 차이는 Table 1과 같다. 대상자 중 여성은 156명(87.6%)이었고 남성이 22명(12.4%)였고, 연령은 20대가 68명(38.2%), 30대 57명(32.0%), 40대가 44명(24.7%), 50대가 9명(5.1%)였다. 학력은 학사학위자가 141명(79.2%)으로 가장 많았고, 대상자의 96명(53.9%)이 미혼이었다. 대상자의 직무 관련 특성으로 부서는 일반병동 근무자가 141명(79.2%)으로, 직급은 일반간호사가 136명(76.4%)으로 가장 많았다. 총 임상경력은

Table 1. Differences in Turnover Intention according to Participants' Demographic Characteristics and Work related Characteristics (N = 178)

Characteristics	Categories	n(%)	Turnover intention	
			M±SD	t or F(p)
Gender	Female	156(87.6)	3.10±0.95	-0.32(.746)
	Male	22(12.4)	3.17±0.75	
Age(years)	20~29	68(38.2)	3.20±0.86	0.52(.665)
	30~39	57(32.0)	3.00±0.95	
	40~49	44(24.7)	3.13±1.03	
	50~59	9(5.1)	2.97±0.75	
Educational level	3-year diploma	37(20.8)	3.01±1.04	0.50(.482)
	Bachelor	141(79.2)	3.13±0.89	
Marital status	Single	96(53.9)	3.10±0.85	-0.06(.950)
	Married	82(46.1)	3.11±1.01	
Department	General department	141(79.2)	3.15±0.89	1.30(.194)
	Special units (ER,OR,ICU)	37(20.8)	2.93±1.05	
Position	Staff nurse	136(76.4)	3.09±0.94	0.32(.722)
	Charge nurse	19(10.7)	3.04±0.96	
	Head nurse	23(12.9)	3.25±0.86	
Total clinical experience (years)	1~10	118(66.3)	3.09±0.89	1.74(.177)
	11~20	43(24.1)	3.01±0.99	
	20~30	17(9.6)	3.50±1.03	
Type of shift	3 rotating shift	120(67.4)	3.09±0.91	0.15(.854)
	Day shift	53(29.2)	3.16±0.99	
	Night shift	6(3.4)	2.96±0.77	

M=Mean; SD=Standard Deviation; ER=Emergency Room; OR=Operating Room; ICU=Intensive Care Unit

Table 2. Degrees of Job-esteem, Effort-reward Imbalance, Quality of Nursing Work Life, and Turnover Intention (N = 178)

Variables		M±SD	Min	Max
Job-esteem		3.79±0.46	2.64	5.00
Effort-reward imbalance	Effort	8.39±1.68	3.00	12.00
	Reward	17.69±3.04	8.00	25.00
	Effort-reward Ratio(ER)	1.16±0.40	0.35	2.92
	ER > 1.0	62(34.8) [†]		
	ER ≤ 1.0	116(65.2) [†]		
Quality of nursing work life		4.01±0.71	2.14	5.75
Turnover intention		3.11±0.93	1.00	5.00

† n(%); M=Mean; SD=Standard Deviation

1년부터 10년까지가 118명(66.3%)로 가장 많았고 근무형태는 3교대 근무자가 120명(67.4%)으로 가장 많았다. 대상자의 인구학적 특성 및 직무 관련 특성에 따라 이직의도의 차이는 없었다.

2. 직업존중감, 노력-보상 불균형, 간호사 직장생활의 질 및 이직의도의 정도

대상자의 직업존중감, 노력-보상 불균형, 간호사 직장생활의 질 및 이직의도의 정도는 Table 2와 같다. 직업존중감은 5점만점 중 평균 3.79±0.46점, 노력-보상 불균형은 평균 1.16±0.40점으로 노력-보상 비가 1.0을 초과하여 노력 대비 보상을 낮게 인식한 대상자는 62명(34.8%)이었고, 노력-보상 비가 1.0 이하인 대상자는 116명(65.2%)이었다. 간호사 직장생활의 질은 6점 만점 중 평균 4.01±0.71점, 이직의도는 5점 만점 중 평균 3.11±0.93점으로 나타났다.

3. 직업존중감, 노력-보상 불균형, 간호사 직장생활의 질 및 이직의도의 상관관계

직업존중감, 노력-보상 불균형, 간호사 직장생활의 질 및 이직의도의 상관관계는 Table 3과 같다. 직업존중감($r = -.20, p = .009$), 간호사 직장생활의 질($r = -.41, p < .001$)은 이직의도와 유의한 부적 상관관계가 있었고, 노력-보상 불균형($r = .47, p < .001$)은 이직의도와 유의한 정적 상관관계가 있었다. 직업존중감은 간호사 직장생활의 질과 유의한 정적 상관관계가 있었고($r = .67, p < .001$), 노력-보상 불균형은 간호사 직장생활의 질과 유의한 부적 상관관계가 있었다($r = -.50, p < .001$).

4. 이직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 상관관계에서 유의한 결과를 나타내었던 직업존중감, 노력-보상 불균형, 간호사 직장생활의 질

Table 3. Correlations among Job-esteem, Effort-reward Imbalance, Quality of Nursing Work Life and Turnover Intention

(N = 178)

	Job-esteem $r(p)$	Effort-reward imbalance $r(p)$	Quality of nursing work life $r(p)$
Effort-reward imbalance	-.14(.057)		
Quality of nursing work life	.67(<.001)	-.50(<.001)	
Turnover intention	-.20(.009)	.47(<.001)	-.41(<.001)

Table 4. Factors Influencing Turnover Intention

(N = 178)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	3.29	0.58		5.63	<.001
Job-esteem	0.03	0.19	.02	0.15	.874
Quality of nursing work life	-0.31	0.14	-.24	-2.27	.024
Effort-reward imbalance	0.81	0.18	.36	4.54	<.001

$R^2 = .26$, Adj $R^2 = .25$, $F = 20.63$, $p = <.001$

을 입력(enter)방식으로 투입하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 4와 같다. 독립변수의 공차한계(tolerance)는 .386~.689로 나타나 0.1 이상이고, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)는 1.452~2.572로 10을 넘지 않아 다중공선성에 문제가 없는 것으로 판단된다. Durbin-Watson 값이 1.620으로 2에 가까운 것으로 나타나 자기상관 문제가 크지 않음을 확인하였다. 또한, 잔차의 정규성과 등분산성도 충족되었다. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 노력-보상 불균형($\beta = .36$, $p < .001$)과 간호사 직장생활의 질($\beta = -.24$, $p = .024$)이었고, 설명력은 25.0%였다($F = 20.63$, $p < .001$).

IV. 논 의

본 연구는 직업존중감, 노력-보상 불균형, 간호사 직장생활의 질이 종합병원 간호사의 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위해 실시하였으며, 주요 결과를 중심으로 논의하고자 한다. 종합병원 간호사의 인구학적 특성과 직무 관련 특성에 따른 이직의도는 유의한 차이가 없어 선행연구 결과와 동일하였다[13,15]. 하지만, 종합병원 간호사의 연령, 학력, 결혼상태, 근무부서, 직급, 근무경력, 근무형태에 따라 이직의도에 차이가 있었던 선행연구에서는 20대, 석사 학력, 미혼, 특수부서, 일반간호사, 낮은 임상경력, 3교대 근무하는 간호사의 이직의도가 높아 본 연구와 차이를 보였다[8,14]. 이러한 차이는 병원 규모, 지역, 조직문화, 인력 운영 방식 등 맥락적 요인에 따라 달라질 수 있으므로, 연령, 학력, 결혼상태, 근무형태 등 주요 인구학

적 및 직무 관련 특성이 이직의도에 미치는 영향을 보다 명확히 파악하기 위해서는 종합병원 규모에서 반복적이고 비교 가능한 연구가 필요하다.

본 연구에서는 종합병원 간호사의 노력-보상 불균형이 증가할수록 이직의도가 유의하게 높아졌고, 노력-보상 불균형은 이직의도를 예측하는 유의한 설명변수로 간호사가 자신의 노력에 비해 보상이 부족하다고 인식할 때 조직을 떠나려는 경향이 강해짐을 시사한다. 이러한 결과는 Li 등[22]이 연구 조사 시점 1년 전 0%였던 이직의도가 보상의 부족으로 8.24%로 증가한 결과와 일치하며, Tian 등[23]의 연구에서도 대상자의 67.5%가 노력 대비 보상이 낮은 불균형을 경험하였으며, 그 중 48.7%가 이직을 고려하는 것으로 나타났다. 특히 보상이 낮다고 인식한 간호사는 그렇지 않은 간호사에 비해 이직의도가 약 2배 이상 높은 것으로 보고되었다[23]. 본 연구결과 종합병원 간호사의 노력-보상 비가 1.0보다 큰 종합병원 간호사는 34.8%로 나타났다. 이는 벨기에(4.4%)와 독일(22.8%)보다 노력 대비 보상이 낮은 불균형이 높은 수준으로 [12,24], 우리나라 간호사는 노력에 비해 보상이 불충분함을 시사한다. 회귀분석을 통해 확인된 바와 같이 노력-보상 불균형은 이직의도를 설명하는 핵심변수로 확인되었고, 기존의 연구들[13,22-24]과도 일관된 결과를 보인다. 따라서 간호 조직은 단순한 임금 인상뿐만 아니라, 노력에 상응하는 공정한 보상 체계를 마련함으로써 간호사의 이직의도를 감소시키고 인력 유출을 예방할 필요가 있다.

최근 미국 의료기관을 대상으로 한 연구[25]에 따르면, 이직률 1% 증가 시 의료기관은 연간 약 38만 달러의 손실이 발생하며, 2023년 기준 간호사 1인 이직 시

손실액은 4만~6만 4천 달러로 2022년 대비 13.5% 증가한 것으로 보고되었다. 이는 해외 사례이지만, 국내에서도 신규 간호사 양성에 드는 교육 및 훈련 비용, 대체 인력 충원으로 인한 재정적 부담이 적지 않다는 점에서, 이직의도가 조직의 경영관리 또는 조직 인력 관리에 영향을 미치는 주요 변수임을 시사한다. 간호사 이직의도 증가는 병원의 인력구조와 재정, 나아가 의료서비스 질과 환자 안전성에도 부정적인 영향을 미친다. 특히, 간호사가 과도한 업무 강도, 인력 부족, 노력에 비해 낮은 보상 체계를 경험할 때 이직의도가 높아지므로[8,23,24] 조직은 이를 사전에 파악하고 대응해야 한다. 이를 위해 조직은 적정 인력 배치, 성과 기반 보상, 조직 지원 강화 등 다각적 전략을 시행하고, 소진을 유발하는 구조를 개선하여 간호사의 노력이 정당하게 평가받는 조직문화를 구축해야 한다.

본 연구에서 간호사 직장생활의 질이 높을수록 이직의도는 유의하게 낮아졌으며, 간호사 직장생활의 질은 이직의도를 설명하는 유의한 설명변수로 확인되었고 이는 간호사의 조직 내 경험이 이직 결정에 중요한 영향을 미친다는 점을 시사한다. 직장생활의 질은 단지 직무 환경에 국한되지 않고 개인의 삶과도 밀접하게 연관된 개념으로, 그 수준이 낮을 경우 피로도와 소진이 증가하여 삶의 질 전반에 부정적인 영향을 미치고, 이는 이직의도로 이어질 수 있다[18,26]. 특히, 가정과 직장에서의 견고한 지지체계는 간호사의 직무 스트레스를 완화하고 일-가정 간의 균형을 유지하는데 기여함으로써 이직의도를 낮추는 데 긍정적인 역할을 할 수 있다[27]. 이는 직장생활의 질이 단순한 조직 내 요인뿐 아니라 사회적·심리적 요인과의 연결되어 있음을 보여준다. 또한, Lee와 Kang[28]의 메타분석에서도 직장생활의 질의 하위 영역 중 물리적 환경, 보상체계, 조직문화가 이직의도와 밀접한 관련이 있는 것으로 확인되었다. 따라서, 조직은 간호사의 직장생활의 질을 향상시키기 위해 근무환경 개선, 지원체계 확충, 자율성과 존중의 문화 조성 등이 포함되어야 하며, 이는 간호 인력의 장기적 안정성과 조직의 지속가능성을 확보하는 데 핵심적인 전략으로 작용할 수 있다.

본 연구에서 직업존중감은 이직의도와 유의한 부적 상관관계를 보였으나, 이직의도에 영향을 미치는 요인이 아니었고 Kim과 Kim[8]의 연구와 일치하였다. 그러나, Labrague 등[9]의 연구에서는 직업존중감이 낮을수록 조직에 대한 소속감이 약화되고, 이직의도가 증가하였고, Hu 등[29]의 연구에서는 직업존중감이 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않았으나 직무 만족을 매개로 간접 영향을 미치는 요인이었다. 이처럼 연구 결과 간에 차이는 존재하지만, 직업존중감은 직업에 대한 개인의 신념과 가치관에 기반한 지속적인 성향으로, 간호사가 조직 내에서 가치 있고 존중받는 존재로 인식될 때 높아지며, 결과적으로 이직의도를 감소시키는 방향으로 작용할 수 있다[7,30]. 한편, 본 연구에서는 직업존중감이 영향요인으로 나타나지 않았지만, 이후 연구에서는 매개요인 또는 조절변수로서의 가능성을 포함하여 추가적인 검토가 필요한 중요한 변수라 할 수 있다.

최종 회귀모형 분석 결과는 간호사의 이직의도가 개인적 요인인 직업존중감은 유의하지 않았으나, 노력-보상 불균형과 직장생활의 질은 유의한 설명 변수로 확인되었다. 특히, 노력-보상 불균형은 조직이 제공하는 보상체계와 관련된 핵심적 요인으로 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 변수로 확인되었고, 간호사 직장생활의 질은 근무환경, 조직문화, 지원체계 등과 연관된 조직환경 요인으로, 이직의도를 유의하게 낮추는 중요한 요소로 작용하고 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 종합병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 노력-보상 불균형과 간호사 직장생활의 질이 유의한 영향요인으로 확인되었으며, 이 중 노력-보상 불균형의 영향력이 더 큰 것으로 나타났다. 이는 보상의 불공정성이 간호인력 유출의 주요 원인이 되고, 이직의도는 실제 이직으로 이어져 조직 운영에 위협이 될 수 있음을 시사한다. 이에 따라 실무에서는 정책적으로 병원 유형별 간호사

이직률 관리와 경력 개발지원을 강화하고, 교육적으로는 신규 간호사 적응 프로그램과 관리자 리더십 교육을 확대하며, 관리적으로는 감정노동 완화와 참여 중심의 조직문화 조성으로 간호 인력의 안정적 유지를 도모해야 한다.

본 연구는 직업존중감, 노력-보상 불균형, 직장생활의 질 요인을 분석하였다는 점에서 실무적·학문적 의의가 있다. 다만, 본 연구는 특정 지역 종합병원을 대상으로 한 횡단적 설계이므로 결과 해석과 일반화에 한계가 있으며, 후속 연구에서는 다양한 지역과 병원을 포함한 종단적 연구가 필요하다. 또한, 본 연구에서 영향요인으로 확인되지 않은 직업존중감은 향후 매개 또는 조절변수로의 가능성을 고려해 추가 검토가 필요하다.

References

1. Kim JH, Kwon HJ, Park ET, Choi HY, Lee SM. Nursing workforce supply & demand : review and prospect in South Korea. *The Korean Journal of Health Economics and Policy*. 2021;27(4):27-49.
2. Health Insurance Review and Assessment Service (HIRA). Current status of Korea's medical resources and major issues according to OECD statistics, HIRA Policy Brief. 2018;12(4):7-16.
3. Ryan DZ, Todd CD. The impact of job performance on employee turnover intentions and the voluntary turnover process : a meta & analysis and path model. *Personnel Review*. 2009;38(2):142-158. <http://doi.org/10.1108/00483480910931316>
4. Korean Hospital Nurses Association. Survey of hospital nursing staffing situation. 2021 Hospital Nursing Association Annual Report [Internet]. Seoul: Korean Hospital Nurses Association; 2022 [cited 2022 Feb 14]. Available from: <https://khna.or.kr>
5. Rajan D. Employee turnover among nurses-a comparative analysis with respect to push and pull factors. *i-manager's Journal on Management*. 2015;9(4):36-47. <http://doi.org/10.26634/jmgt.9.4.3363>
6. Cho YJ, Jeong SH, Kim HS, Kim YM. Effects of leadership styles of nursing managers on turnover intention of hospital nurses: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2022;52(5):479-498. <http://doi.org/10.4040/jkan.22039>
7. Choi HJ, Jung KI. Development of job-esteem scale for Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2020;50(3):444-458. <https://doi.org/10.4040/jkan.19209>
8. Kim GA, Kim MS. Influences of job-esteem, organization well-being, and incivility on turnover intention in general hospital nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2023;23(1):507-516. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2023.23.01.507>
9. Labrague LJ, De Los Santos JA. Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*. 2018;5(4):403-408. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.001>
10. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1996;1(1):27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
11. Siegrist J, Starke D, Chandola T, Godin I, Marmot M, Niedhammer I, et al. The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*. 2004;58(8):1483-1499. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
12. Hasselhorn HM, Tackenberg P, Peter R. Effort-reward imbalance among nurses in stable countries and in countries in transition. *International Journal of Occupational and Environmental Health*. 2004;10(4):401-408. <https://doi.org/10.1179/oeh.2004.10.4.401>

13. Yang F, Wenning F, Zhang Z, Yin X. The effects of effort-reward imbalance on emergency nurses' turnover intention: the mediating role of depressive symptoms. *Journal of Clinical Nursing*. 2022;32(15-16):4762-4770.
<https://doi.org/10.1111/jocn.16518>
14. Sibuea ZM, Sulastiana M, Fitriana E. Factor affecting the quality of work life among nurses: a systematic review. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*. 2024;17:491-503.
15. Negi S, Vaishnav H, Nagar R, Thomas C. Impact of quality of nursing work life on turnover intention among staff nurses working in selected private hospital of South-Western Rajasthan. *Indian Journal of Continuing Nursing Education*. 2021;22(1):70-74.
https://doi.org/10.4103/IJCN.IJCN_27_20
16. Marlapa E, Endri E. Work stress, organizational commitment, and turnover intention: the intervening role of job satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*. 2024;10(2):503-519.
<https://doi.org/10.17358/jabm.10.2.503>
17. O'Callaghan C, Sadath A. Exploring job satisfaction and turnover intentions among nurses: insights from a cross-sectional study. *Work, Industrial & Organizational Psychology*. 2025;12(1):1-10.
<https://doi.org/10.1080/23311908.2025.2481733>
18. Brooks BA, Anderson MA. Defining quality of nursing work life. *Nursing Economics*. 2005;23(6):319-326.
19. Kim IS, Choi HS, Yim YI, Won SA, Kim JW, Lee SA. Quality of nursing work life scale-Korean: validity and reliability. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2016;28(6):646-658.
<https://doi.org/10.7475/kjan.2016.28.6.646>
20. Mobley, WH, Griffeth, RW, Hand, HH, Meglino, BM. Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*. 1979;86(3):493-522.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
21. 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.
<http://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.5.633>
22. Li J, Galatsch M, Siegrist J, Muller BH, Hasselhorn HM. Reward frustration at work and intention to leave the nursing profession: prospective results from the European longitudinal NEXT study. *International Journal of Nursing Studies*. 2011;48(5):628-635.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.09.011>
23. Tian M, Yang H, Yin X, Wu Y, Zhang G, Lv C, et al. Evaluating effort-reward imbalance among nurses in emergency departments: a cross-sectional study in China. *BMC Psychiatry*. 2021;28(4):838-846.
<https://doi.org/10.1186/s12888-021-03344-6>
24. Derycke H, Vlerick P, Burnay N, Declaire C, D'Hoore W, Hasselhorn H, et al. Impact of the effort-reward imbalance model on intent to leave among Belgian healthcare workers: a prospective study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2010;83(4):879-893.
<https://doi.org/10.1348/096317909X477594>
25. NSI Nursing Solutions. 2023 NSI national health care retention & RN staffing report. East Petersburg (PA): NSI Nursing Solutions, Inc.; 2023 March [cited 2025 August 5]. Available from: <https://www.nsnursingsolutions.com>
26. Ruiz-Fernández MD, Pérez-García E, Ortega Galán A. Quality of life in nursing professionals: burn out, fatigue, and compassion satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020;17(4):1-12.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17041253>
27. Alzamel LGI, Abdullah KL, Chong MC, Chua YP. The quality of work life and turnover intentions among Malaysian nurses: the mediating role of organizational commitment. *Journal of the Egyptian Public Health Association*. 2020;95(1):1-8.

- <https://doi.org/10.1186/s42506-020-00048-9>
28. Lee YO, Kang JY. 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.
<http://doi.org/10.7475/kjan.2018.30.1.1>
29. Hu H, Wang C, Lan Y, Wu X. Nurses' turnover intention, hope and career identity: the mediating role of job satisfaction. *BMC Nursing*. 2022;21(43):1-11.
<https://doi.org/10.1186/s12912-022-00821-5>
30. Chen MF, Ho CH, Lin CF, Chung MH, Chao WC, Chou HL, et al. Organisation-based self-esteem mediates the effects of social support and job satisfaction on intention to stay in nurses. *Journal of Nursing Management*. 2016;24(1):88-96.
<https://doi.org/10.1111/jonm.12276>
-