

여성 병원 간호사와 여성 임금근로자의 이직 의도 비교: 성향점수매칭을 통한 분석*

정 영 일**

한국방송통신대학교 보건환경안전학과

손 동 민***

안산대학교 간호학과

조 옥 연

가천대학교 간호학과

국문초록

본 연구는 여성 병원 간호사 (이하 간호사)와 여성 임금근로자 (이하 임금근로자)의 일-생활 균형(Work-Life Balance) 수준을 비교하고, 간호사의 이직의도가 임금근로자에 비해 어느 정도 높은지를 실증적으로 규명하고자 하였다. 연구 자료는 수도권 소재 4개 종합병원에서 실시한 설문조사 자료와 한국여성가족패널 제8차 조사를 통합하여 활용하였다. 연구 대상은 간호사 329명과 임금근로자 1,439명이었으며, 성향점수매칭 (Propensity score matching)을 통해 두 집단 각각 311명을 최종 분석에 포함하였다. 분석은 t-검정, 카이제곱 검정, 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

연구 결과, 간호사는 임금근로자보다 10배 이상 높은 이직의도를 보였으며, 이는 인구사회학적 요인을 통제하여 매칭 후에도 유사한 수준으로 유지되었다. 또한 일-생활 균형의 하위 영역인 생활로의 전이(Work-to-Life)가 간호사의 이직의도와 유의하게 관련되었으며, 임금근로자에서는 생활에서 일로의 전이(Life-to-Work)가 더 중요한 설명 요인이었다. 특히 간호사는 “일하는 시간이 불규칙하다”, “일하는 시간이 너무 길다”와 같은 시간 기반 갈등 문항에서 취약한 것으로 나타났다. 본 연구는 간호사의 높은 이직의도가 구조적 요인에 기인한다는 점을 임금근로자와의 비교를 통해 실증적으로 확인하였으며, 근무시간 관리, 가족친화적 지원, 직무자원 확대가 간호 인력 유지에 중요한 전략임을 제안한다.

■ 주제어 ■ 여성 병원 간호사, 여성 임금근로자, 일-생활 균형, 이직 의도, 성향점수매칭

* 이 논문은 2022학년도 한국방송통신대학교 교내 연구비 지원을 받아 작성된 것임

** 주저자, extra012@mail.knou.ac.kr

*** 교신저자, imdmson@ansan.ac.kr

I 서론

한국 사회에서 여성의 경제 활동이 활발해지면서, 일과 가정생활의 조화를 의미하는 일-생활 균형(Work-Life Balance)은 주요 사회적 과제로 부상하고 있다. 여성은 직장에서의 역할뿐만 아니라 가정 내 역할도 동시에 수행해야 하므로 일과 생활을 조화롭게 유지하는 것이 중요한 과제로 부각되고 있다(Kim, 2017). 이에 대응하여 정부는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 가족친화 인증제, 주 52시간제 등 제도적 장치를 마련해 왔으나, 교대근무와 장시간 근로가 불가피한 직종에서는 제도적 지원이 충분히 체감되지 못하는 한계가 있다(한국여성정책연구원, 2021).

여성 병원 간호사는 대표적으로 일-생활 균형을 유지하기 어려운 직종이다. 바커와 데메라우티(Bakker & Demerouti, 2007)의 직무 요구-자원(Job Demands-Resources) 모형은 과도한 직무 요구가 소진(burnout)으로 이어지고, 이는 직무 만족도 저하와 이직 의도로 연결된다고 설명한다. 홉폴(Hobfoll, 1989)의 자원보존이론 또한 개인 자원이 위협받거나 소진될 때 스트레스가 발생한다고 보며, 일과 생활의 균형은 개인 자원의 보존과 직결된다고 본다. 이러한 이론들은 여성 병원 간호사의 직무 환경에서 일-생활 불균형이 이직 의도와 어떻게 연결되는지를 이해하는 유용한 틀을 제공한다.

국내외 선행연구 역시 이를 뒷받침한다. 존스와 게이츠(Jones & Gates, 2007), 헤이즈 외(Hayes et al., 2012)는 여성 병원 간호사의 직무 스트레스와 소진이 높은 이직률의 핵심 원인임을 보고하였고, 김윤선과 김미애(2021)의 메타분석은 일-가정 갈등, 스트레스, 경제적 만족도, 경력 등이 이직 의도의 주요 예측 요인임을 보여

주었다. 특히 손동민과 정영일(2019)의 연구는 여성 병원 간호사와 대졸 여성 임금근로자를 비교하여 여성 병원 간호사가 여성 임금근로자보다 일-생활 균형 수준이 낮고 직무 만족도가 낮으며, 이직 의도가 높다는 점을 밝혔다. 또한 여성 병원 간호사 집단에서는 일→생활 균형(Work-to-Life)이, 여성 임금근로자 집단에서는 생활→일 균형(Life-to-Work)이 이직 의도에 각각 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

코로나19 팬데믹은 여성 병원 간호사들의 근무 환경을 전례 없이 변화시킨 중요한 전환점이었다(오희 · 이나경, 2021; 안지연, 이윤정, 이복임, 2021). 환자 수의 급격한 증가, 감염관리 부담, 보호구 착용으로 인한 신체적 피로, 그리고 사회적 낙인과 같은 새로운 직무 요구가 가중되면서, 여성 병원 간호사들은 이전보다 훨씬 더 큰 직무 스트레스와 소진을 경험하였다. 이는 개인의 삶에도 부정적 영향을 미쳐 일-생활 불균형을 심화시키고, 결과적으로 직무 만족도 감소와 이직 의도 증가로 이어졌다. 따라서 코로나19 이후 시점에서 여성 병원 간호사의 일-생활 균형과 이직 의도를 분석하여 기존 연구와 비교하는 것은 중요한 의미를 갖는다.

본 연구는 이러한 문제의식에서 출발하여, 여성 병원 간호사와 여성 임금근로자를 대상으로 일-생활 균형 수준과 이직 의도의 차이를 비교하고자 한다. 특히 일-생활 균형이 이직 의도에 미치는 영향을 규명함으로써, 여성 병원 간호사의 이직 위험 요인을 실증적으로 밝히고자 한다. 본 연구 결과는 여성 병원 간호사의 지속 근무 가능성을 높이고, 이직 위험 완화를 위한 정책적·실무적 대안을 마련하는 데 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

II 연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 여성 병원 간호사와 여성 임금근로자의 일-생활 균형, 직무 만족도, 이직의도 간의 관계를 파악하는 서술적 비교연구이다. 특히, 두 집단의 비교 가능성을 높이기 위해 인구사회학적 요인을 통제하는 성향점수매칭(propensity score matching)을 적용하였다.

2. 연구대상

분석 자료는 두 가지 출처에서 수집하였다. 첫째, 수도권 소재 종합병원에서 근무하는 여성 간호사(이하 병원 간호사)를 대상으로 실시한 1차 설문조사 자료이고, 둘째, 한국여성정책연구원에서 수집한 「한국여성가족패널 8차 조사」에 참여한 대졸 상근 여성근로자(이하 임금근로자)의 2차 자료이다.

1차 설문조사는 수도권 소재 4개 종합병원에서 근무하는 여성 간호사를 편의추출하여 진행하였다. 근무 경력이 3개월 미만인 신규 간호사는 초기 직무 적응에 따른 이직의도와 일반적인 경력 간호사의 이직의도 특성이 다를 수 있어 제외하였다. 해당 병원의 간호부 또는 간호담당 부서에 모집 안내문을 발송하여 연구 취지에 동의하고 자발적으로 참여 의사를 밝힌 간호사를 대상으로 설문을 실시하였다. 2차 자료는 「한국여성가족패널 8차 조사」에서 대졸 이상의 학력을 가진 상근 여성 임금근로자의 응답을 활용하였다.

1차 자료는 329명, 2차 자료는 1,439명이 분석에 포함되었고, 최

종 분석에는 성향점수매칭을 통해 병원 간호사와 임금근로자 집단 각각 311명씩 추출된 자료가 포함되었다.

3. 변수

1) 종속변수

이직의도를 분석하기 위해 한국여성가족패널에서 채택한 이직 의도 조사 문항을 활용하였다. ‘향후 다른 임금근로자 일자리로 이직할 의향이 있으십니까?’라는 질문에 ‘예’, ‘아니오’로 응답하는 것이다(Lawler, 1983).

2) 독립변수 및 통제변수

일-생활 균형은 일의 역할이 생활에 미치는 영향(일에서 생활로의 전이, Work-to-Life)과 생활이 일의 역할에 미치는 영향(생활에서 일로의 전이, Life-to-Work)의 두 하위 영역으로 구분하여 측정하였다. 해당 문항은 「한국여성가족패널」에서 채택한 조사 항목을 기반으로 하였으며, 선행연구(Jeong, 2018)에 따라 두 영역으로 나누어 분석하였다.

일에서 생활로의 전이(Work-to-Life)는 다음의 6개 문항으로 구성된다. “일하는 시간이 불규칙해서 가정생활에 지장을 준다”, “일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다”, “일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다”, “일을 하는 것이 자녀들에게 긍정적인 영향을 준다”, “일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워진다”, “일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다”. 생활에서 일로의 전이(Life-to-Work)는 다음의 5개 문항으로 구성된다. “식구 중 환자가 생겨서 일을 그만둘 생각을 해본 적

있다”, “집안 일이 많아서 직장 일을 할 때도 힘들 때가 많다”, “식구들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다”, “가족부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일하게 된다”, “자녀 양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다”. 각 문항을 1~4점 척도로 조사하여 두 하위 영역으로 평균을 산출하였으며 일부 역코딩을 포함하여 점수가 높을수록 양호한 일-생활 균형을 보이는 것으로 해석하였다.

최종 분석모델에서 인구사회학적 특성, 심리건강관련변수를 통제변수로 포함하였다. 연령은 만나이 기준으로 연속형 변수로 조사하였고, 결혼 상태는 기혼, 미혼, 별거, 사별 등 네 가지 범주로 구분하였다. 교육 수준은 최종 학력을 기준으로 전문학사, 학사, 석사 이상으로 분류하였다. 또한 경제적 수준은 월평균 급여와 주관적 경제적 만족도를 통해 평가하였다. 직무만족도는 「한국여성가족패널」에서 수집된 10개 항목을 바탕으로 측정되었으며, 임금 및 소득 수준, 고용 안정성, 근로환경과 근로시간, 개인의 발전가능성, 직장 내 의사소통과 인간관계, 복리후생, 성과에 대한 인정, 그리고 전반적인 직무 만족도를 포함하였다. 각 항목은 Likert 척도로 응답하도록 되어 있으며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 심리·건강 관련 변수로는 스트레스를 고려하였다. 스트레스는 일상생활에서 경험하는 생각과 감정적 부담을 묻는 8개 문항으로 구성되었다.

4. 분석방법

수집된 자료는 SAS 9.3과 STATA 16을 이용하여 분석하였다. 먼저, 병원 간호사와 임금근로자 간의 인구사회학적 차이를 줄이

기 위해 연령, 결혼 상태, 교육 수준 등을 활용하여 성향점수매칭(1:1 최근접매칭)을 실시하였다. 매칭 전·후로 두 집단의 기초 특성은 t-검정과 카이제곱 검정을 통해 비교하였다.

주요 분석에서는 일-생활 균형, 직무만족도, 이직의도 등의 평균 및 분포를 비교하고, 병원 간호사와 임금근로자의 이직의도 수준을 확인하기 위해 다변량 로지스틱 회귀분석을 수행하였다. 분석 과정에서 인구사회학적 특성, 스트레스, 일-생활 균형 등을 통제하였다. 모형의 적합도는 조정된 의사결정계수(pseudo R²)와 Wald 검정을 통해 평가하였다. 모든 분석은 유의수준 5%에서 검증하였다.

III 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자는 병원 간호사 329명과 임금근로자 1,439명 중에서 성향점수매칭을 통해 각 집단에서 311명씩 추출한 622명이다. 주요 인구사회학적 및 직업 관련 특성은 표 1에 제시하였다. 매칭 이전 임금근로자의 평균 연령은 39.9세로 병원 간호사(34.2세)보다 높았으며($p < 0.001$), 40세 이상 연령대 비율도 임금근로자에서 53.6%로 병원 간호사(27.7%)보다 높아 임금근로자가 더 고령 집단이었다. 그러나 매칭 이후 두 집단의 평균 연령은 각각 35.0세와 34.0세로 유의한 차이가 없었으며, 연령군 분포 역시 20대, 30대, 40대 이상이 유사하게 분포하였다($p = 0.979$).

결혼 여부에서는 매칭 전 임금근로자의 기혼 비율이 58.0%로 병원 간호사(42.3%)보다 높아($p < 0.001$), 임금근로자가 상대적으로 더 높은 결혼율을 보였다. 그러나 매칭 이후에는 두 집단의 기혼

비율이 유사해졌다($p=1.000$). 미취학 자녀 유무에서는 매칭 전 병원 간호사가 자녀를 둔 비율이 15.8%로 임금근로자(11.1%)보다 높았으나($p=0.016$), 매칭 후에는 두 집단이 각각 14.2%와 16.4%로 큰 차이가 없었다($p=0.435$).

학력 수준은 매칭 전 병원 간호사에서 학사 학위 이상 비율이 71.1%로 임금근로자(57.8%)보다 높았으며, 석사 이상 학력 비율 또한 병원 간호사에서 17.3%로 임금근로자(5.1%)보다 높아($p<0.001$), 병원 간호사가 상대적으로 더 높은 교육 수준을 보였다. 그러나 매칭 이후에는 학력 분포 차이가 사라졌다($p=0.935$). 경제적 상태 만족도에서는 매칭 전 병원 간호사가 ‘보통 이상’으로 응답한 비율이 88.5%로 임금근로자(86.6%)보다 높았고, 임금근로자는 ‘어렵다’로 응답한 비율이 13.5%로 더 높아($p<0.001$), 상대적으로 경제적 상황을 더 열악하게 인식하는 경향을 보였다. 매칭 후에는 두 집단의 경제 상태 만족도에 차이가 나타나지 않았다($p=0.980$).

정신건강 관련 지표에서 매칭 전 병원 간호사의 우울 점수는 1.7 ± 0.6 로 임금근로자(1.3 ± 0.4)보다 높았으며($p<0.001$), 스트레스 점수 역시 2.2 ± 0.5 로 임금근로자(2.0 ± 0.4)보다 높았다($p<0.001$). 매칭 후에도 이러한 차이는 유지되어 병원 간호사가 임금근로자보다 우울 및 스트레스 수준이 유의하게 높았다.

주당 근로시간은 매칭 전 임금근로자의 72.8%가 40시간 근무였던 반면, 병원 간호사는 42.3%가 41시간 이상 근무하여($p<0.001$) 병원 간호사가 상대적으로 장시간 근무를 더 많이 하는 것으로 나타났다. 이러한 차이는 매칭 후에도 지속되어, 임금근로자는 79.7%가 40시간 근무였으나 병원 간호사는 42.4%가 41시간 이상 근무하여 근로시간에서 유의한 차이가 유지되었다($p<0.001$). 직무

만족도는 매칭 전 임금근로자가 평균 3.5점으로 병원 간호사(3.2 점)보다 높았으며($p<0.001$), 매칭 후에도 동일한 차이가 유지되었다($p<0.001$).

일-생활 균형 점수는 두 하위 영역, 즉 일에서 생활로의 전이(Work-to-Life)와 생활에서 일로의 전이(Life-to-Work) 모두에서 매칭 전 임금근로자가 병원 간호사보다 유의하게 높아(각각 $p<0.001$, $p=0.003$) 임금근로자가 더 양호한 일-생활 균형을 보였다. 이러한 경향은 매칭 후에도 지속되어 두 집단 간 유의한 차이가 유지되었다($p<0.001$, $p=0.034$).

이직의도에서는 매칭 전 임금근로자의 2.5%만이 ‘있다’고 응답한 반면 병원 간호사는 45.6%가 이직의도를 보고하여($p<0.001$), 병원 간호사에서 이직의도가 현저히 높았다. 매칭 후에도 이러한 차이는 유지되어, 임금근로자는 2.9%였으나 병원 간호사는 45.0%가 이직의도를 보였다($p<0.001$).

2. 여성 병원 간호사와 여성 임금근로자의 이직의도와 일-생활균형

이직의도가 있는 임금근로자($n=36$)와 병원 간호사($n=150$)의 일-생활 균형 두 영역의 세부 문항 점수를 비교하여 그림1로 제시하였다.

1) 일-생활균형: 일에서 생활로의 전이

일에서 생활로의 전이(Work-to-Life) 영역의 평균 점수는 임금근로자(3.0 ± 0.4)가 병원 간호사(2.8 ± 0.5)보다 유의하게 높았다($p=0.025$). 세부 문항별로는 “일하는 시간이 불규칙해서 가정생활에 지장을

준다”에서 임금근로자(3.1점)와 병원 간호사(2.3점)의 차이가 가장 컸고, “일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다”에서 임금근로자(2.9점)와 병원 간호사(2.4점)의 차이가 두 번째로 크게 나타났다.

반면 “일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다”에서는 임금근로자(2.9점)가 병원 간호사(3.2점)보다 낮았다. “일을 하는 것이 자녀들에게 긍정적인 영향을 준다”, “일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워진다”, “일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다”는 두 집단에서 모두 2.8~3.0점 사이로 유사하였다.

2) 일-생활균형: 생활에서 일로의 전이

생활에서 일로의 전이(Life-to-Work) 영역의 평균 점수는 임금근로자(2.8±0.5)와 병원 간호사(2.8±0.5) 간 유의한 차이가 없었다 ($p=0.982$). 세부 문항 중 가장 큰 차이는 “식구 중 환자가 생겨서 일을 그만둘 생각을 해본 적 있다”로 임금근로자(2.3점)가 병원 간호사(2.9점)보다 낮았다. 이는 임금근로자가 가족 돌봄 부담으로 인해 일-생활 균형이 저해될 가능성을 시사한다. 반면 “집안 일이 많아서 직장 일을 할 때도 힘들 때가 많다”, “식구들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다”, “가족부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일하게 된다” 등의 항목은 두 집단 모두 2.6~3.0점 수준으로 유사하였다. 또한 “자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다”는 항목은 두 집단 모두 2.3점으로 낮은 점수를 보여, 자녀양육 부담이 일-생활 균형을 저해하는 공통적 요인임을 확인할 수 있었다.

3) 종합 해석

종합적으로 임금근로자에 비해 병원 간호사는 일에서 생활로 이어지는 긍정적 효과 항목에서 낮은 점수를 보여 일-생활 균형의 위기가 발생할 우려가 더 있으며, 반대로 병원 간호사에 비해 임금근로자는 가족환자 돌봄과 같이 생활에서 일로 이어지는 부정적 영향, 즉 일-생활 갈등을 나타내는 문항에서 취약하여 뚜렷한 차이가 있었다.

임금근로자는 전반적으로 더 양호한 일-생활 균형을 보였다. 병원 간호사는 일에서 생활로의 전이 영역에서 임금근로자보다 낮은 점수를 보여 일-생활 균형 수준이 상대적으로 불리하였다. 두 집단 모두에서 자녀양육 부담 항목은 낮은 점수를 보여, 자녀양육이 일-생활 균형을 저해하는 요인으로 해석할 수 있다.

3. 여성 병원 간호사와 여성 임금근로자의 이직의도 비교: 성향점수매칭 로지스틱 회귀분석 결과

임금근로자에 비해 병원 간호사의 이직의도가 매우 높았다(표 3). 매칭 이전에도 병원 간호사의 이직의도 오즈는 임금근로자보다 약 18.8배 높았고(OR=18.79, 95% CI: 12.35-28.58, $p<0.001$), 연령·결혼 여부·학력·경제상태·스트레스·일-생활 균형(두 하위영역) 등을 통제한 이후에도 격차는 유지되었다. 성향점수매칭 적용 후에도 병원 간호사의 이직의도 오즈는 임금근로자보다 약 19.4배 높아(OR=19.40, 95% CI: 10.83-34.75, $p<0.001$) 직업집단 간 현저한 차이가 일관되게 확인되었다.

통제변수의 영향은 다음과 같다. 연령은 20대를 기준으로 40-55세에서 이직의도 오즈가 유의하게 낮았으며(매칭 전 OR=0.32,

95% CI: 0.18-0.60, $p < 0.001$; 매칭 후 OR=0.34, 95% CI: 0.14-0.83, $p = 0.018$), 30-39세는 유의하지 않았다. 스트레스는 매칭 전 OR=1.41($p = 0.089$), 매칭 후 OR=1.52($p = 0.067$)로 통계적 유의성에는 미치지 못했으나 높을수록 이직의도가 증가하는 경향을 보였다. 일-생활 균형 중 일에서 생활로의 전이(Work-to-Life) 점수는 매칭 전 OR=0.32, 매칭 후 OR=0.40(모두 $p < 0.001$)으로 점수가 높을수록 이직의도가 유의하게 낮아지는 보호효과가 확인되었다(점수 1단위 상승 시 오즈 약 60% 감소). 반면 생활에서 일로의 전이(Life-to-Work) 점수는 매칭 전 OR=0.81($p = 0.355$), 매칭 후 OR=0.62($p = 0.063$)로 경계적 유의수준의 보호 경향을 보였다. 결혼 여부·학력·경제상태 만족도는 매칭 전후 모두 유의한 관련성이 관찰되지 않았다.

모형의 적합도와 설명력 측면에서, 매칭 전 분석은 표본 $n = 1,768$, 조정된 의사결정계수(Adjusted Pseudo R^2)=0.386으로 비교적 양호한 설명력을 보였고, Wald test=488.99, $p < 0.001$ 로 모형 전체가 유의하였다. 매칭 후에는 표본 $n = 622$, 조정된 의사결정계수(Adjusted Pseudo R^2)=0.326, Wald test=174.24, $p < 0.001$ 로, 표본 축소에 따라 설명력이 소폭 낮아졌으나 핵심 추정치(특히 직업집단 효과와 Work-to-Life 효과)는 방향과 크기가 일관되었다.

IV 논의

본 연구는 여성 병원 간호사와 여성 임금근로자를 비교하여, 여성 병원 간호사의 이직 의도가 다른 직종 여성 임금근로자에 비해 현저히 높음을 실증적으로 확인하였다. 성향점수매칭과 다양한 인구사회학적 특성을 통제한 이후에도 여성 병원 간호사의 이직

의도는 여전히 10배 이상 높았으며, 이는 개인적 특성이 아니라 직무 환경과 구조적 요인에서 비롯된 결과임을 보여준다. 이러한 결과는 국내 여성 병원 간호사의 직무 스트레스와 일-생활 균형이 이직률의 핵심 원인임을 보고한 선행연구(Hayes et al., 2012; Jones & Gates, 2007)와 일관되며, 특히 코로나19 이후 간호사의 근무 환경이 더욱 악화되었다는 점에서 시사점이 크다(이은주, 박현진, 김은지, 김지수, 2021; 이정훈 · 송영숙, 2021).

일-생활 균형의 하위 영역에서는 집단별 차이가 뚜렷하였다. 여성 병원 간호사 집단은 일에서 생활로의 전이(Work-to-Life)가 낮아 이직 의도와 밀접하게 관련되었으며, 반대로 여성 임금근로자 집단에서는 생활에서 일로의 전이(Life-to-Work)가 더 중요한 요인으로 나타났다. 이는 교대근무와 장시간 노동으로 인해 여성 병원 간호사들이 일 자체가 가정생활을 침해하는 경험을 반복하기 때문으로 해석된다. 이러한 결과는 국내 간호사를 대상으로 번아웃과 직무스트레스가 주요 예측 요인임을 확인한 연구(김윤선 · 김미애, 2021), 일·가정 갈등이 이직 의도와 관련된다는 메타분석(Yildiz et al., 2021), 또한 간호조무사 집단에서도 일-생활 균형이 이직 의도에 중요한 영향을 미친다는 연구(윤나라 · 김일옥, 2021)가 보고된 바 있어, 보건의료 분야 전반에 걸쳐 공통된 현상임을 확인할 수 있다.

코로나19 팬데믹 이후 간호사의 직무 환경은 변화했다. 팬데믹 시기 간호사들은 환자 급증, 감염관리 부담, 사회적 낙인으로 인해 전례 없는 직무 스트레스와 소진을 경험했으며(오희 · 이나경, 2021; 안지연 외, 2021), 이로 인해 이직 위험이 심화되었다. 팬데믹은 간호사의 이직 의도를 전 세계적으로 높였다(Falatah, 2021). 본 연구도 코로나19 팬데믹 이후에 조사된 자료를 통해 여성 병원

간호사의 이직의도가 다른 직종에 비해 매우 높은 상태임을 확인하였다. 앞으로 발생할 수 있는 또 다른 팬데믹에 대비하여 간호사의 일-생활 균형과 조직적 대응을 위한 준비를 해야할 시기로 보인다.

세부 문항 분석 결과, 여성 병원 간호사가 특히 “근무시간 불규칙성”과 “장시간 노동”과 같은 시간 기반 갈등 항목에서 취약한 것으로 나타났다. 이는 교대근무의 예측 가능성을 높이고, 연속 야간근무를 줄이는 제도적 개선이 필요함을 보여준다. 장시간 노동과 불규칙 근무는 한국뿐 아니라 국제적으로도 간호사의 이직 의도를 높이는 주요 요인으로 지적되며(Bang & Tak, 2016; Boamah & Laschinger, 2016), 따라서 근무시간 관리와 가족친화적 지원 제도의 확대가 필수적이다. 동시에, 직무를 통한 성취와 가족 내 인정은 간호사들에게 긍정적 자원이 될 수 있으므로(김진선·이향심, 2021), 경력개발과 공정한 성과평가, 지속적 교육 기회 제공이 병행되어야 한다.

본 연구는 몇 가지 한계를 가진다. 첫째, 횡단면 자료를 활용하여 분석하였기 때문에 이직 의도와 실제 이직 행동 간의 인과관계를 직접적으로 규명하기에는 한계가 있다. 둘째, 여성 병원 간호사의 근무 특성을 세부적으로 구분하지 못하였다. 예를 들어, 병원 규모, 부서 특성, 교대근무 형태와 같은 요인은 이직 의도에 중요한 영향을 미칠 수 있으나 본 연구에서는 이를 충분히 반영하지 못하였다. 셋째, 이직 의도를 자기보고식 문항으로 측정하였기 때문에 사회적 바람직성 편향이나 응답자의 주관적 인식이 결과에 영향을 미쳤을 가능성을 배제할 수 없다. 마지막으로, 비교집단으로 설정한 임금근로자 역시 다양한 직종을 포함하고 있어 직종별 특수성을 완전히 통제하지 못했다는 점에서 해석에 유의가 필요하다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 기존 연구가 주로 간호사 집단 내부에 국한되어 이직 의도를 탐구한 것과 달리, 여성 임금근로자와 병원 간호사를 직접 비교함으로써 간호사의 높은 이직 의도가 직종 고유의 직무 요구와 구조적 환경에서 비롯된다는 점을 실증적으로 확인했다는 데 의의가 있다. 특히 간호사 집단은 일-생활 균형 중에서도 근무시간의 불규칙성과 장시간 노동으로 인해 Work-to-Life 영역에서 뚜렷한 취약성을 보였으며, 이는 간호사의 이직 의도를 높이는 주요 경로로 작용하였다. 이러한 결과는 여성 병원 간호사의 이직 문제를 개인적 차원의 선택이 아닌 구조적·사회적 차원의 과제로 이해해야 하며, 근무환경의 개선과 가족친화적 지원, 직무자원 확대가 간호 인력의 안정적 확보에 핵심적 전략이 될 수 있음을 시사한다. 따라서 본 연구는 병원 조직과 정책결정자에게 여성 병원 간호사의 일-생활 균형을 보장하고, 이직 위험을 완화하기 위한 구체적 근거 자료로 활용될 수 있을 것이다.

- 논문 투고일 : 2026.01.22
- 심사 완료일 : 2026.01.29
- 게재 확정일 : 2026.01.29

참고문헌

- 김윤선·김미애 (2021). “감염 전담 병동 간호사의 COVID-19 환자 간호업무수행에 영향을 미치는 요인”. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 51(6), 678-688.
- 김진선·이향심 (2021). “병원 간호사의 직장 내 괴롭힘, 사회적 지지, 회복탄력성 이직의도에 미치는 영향: 전문직 삶의 질의 매개 효과”. *임상간호연구*, 27(1), 23-34.
- 손동민·정영일 (2019). “병원 간호사의 일-생활 균형이 일 만족도와 이직의도에 미치는 영향: 여성 임금근로자와 비교하여”. *스트레스연구*, 27(3), 268-276.
- 안지연·이윤정·이복임 (2021). “텍스트 마이닝과 토픽모델링 분석을 활용한 코로나 19와 간호사에 대한 언론기사 분석”. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, 32(4), 467-476.
- 오희·이나경 (2021). “코로나바이러스 감염증-19 환자를 간호한 간호사의 경험: 현상학적 연구”. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 51(5), 561-572.
- 윤나라·김일옥 (2021). “간호조무사의 일과 삶의 균형이 이직의도에 미치는 영향: 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 중심으로”. *보건사회연구*, 41(4), 295-312.
- 이은주·박현진·김은지·김지수 (2021). “COVID-19 유행 동안 간호사의 이직의도 예측요인”. *한국보건간호학회지*, 35(3), 469-480.
- 이정훈·송영숙 (2021). “COVID-19 위기상황에 대한 간호사의 경험”. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 51(6), 689-702.
- Bang, J. S., & Tak, J. K. (2016). “Impact of Mobile Office Stress on Work-Family Conflicts and Work-Leisure Conflicts: Moderating Effects of the Relation Oriented Organizational Culture”. *Korean*

- Journal of Stress Research*, 24(3), 114~126.
- Boamah, S. A., & Laschinger, H. (2016). “The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses”. *Journal of Nursing Management*, 24(2), E164~E174.
- Falatah, R. (2021). “The Impact of the Coronavirus Disease (COVID-19) Pandemic on Nurses’ Turnover Intention: An Integrative Review”. *Nursing Reports*, 11(4), 787~810.
- Hayes, L. J., et al. (2012). "Nurse turnover: a literature review—an update". *International journal of nursing studies*, 49(7), 887~905.
- Jeong, J. A. (2018). “An Exploratory Study of a 10-year change of Longevity Women Managers”. *The Women’s Studies*, 99(4), 143~180.
- Jones, C. B., & Michael Gates, R. N. (2007). “The costs and benefits of nurse turnover: A business case for nurse retention”. *Online Journal of Issues in Nursing*, 12(3), N_A.
- Kim, G. J. (2017). “Type and system of work-family balance support system”. *Labor Review*, 2017(2), 9~22. Available: <https://www.kli.re.kr/kli/downloadPodFile.do?pdicalOrginlDwldNo=3672>
- Lawler, E. E. (1983). Satisfaction and behavior. In J. R. Hackman, E. E. Lawler, & L. W. Porter (Eds.), *Perspectives on behavior in organizations* (pp. 78~87). New York, NY: McGraw Hill.
- Yildiz, B., Yildiz, H., & Ayaz Arda, O. (2021). “Relationship between work-family conflict and turnover intention in nurses: A meta-analytic review”. *Journal of Advanced Nursing*, 77(8), 3317~3330.

Table 1. Comparison of Basic Characteristics of Female Hospital Nurses and Female Wage Workers

		Pre-matching			Post-matching		
		Female wage workers (n=1,439)	Female Hospital nurses (n=329)	<i>p</i>	Female wage workers (n=311)	Female Hospital nurses (n=311)	<i>p</i>
		n(%) or M±SD	n(%) or M±SD		n(%) or M±SD	n(%) or M±SD	
Age(years)	Mean±SD	39.9±10.6	34.2±9.0	<0.001	35.0±9.6	34.0±8.8	0.154
	20~29	320(22.2)	130(39.5)	<0.001	123(39.6)	123(39.6)	0.979
	30~39	348(24.2)	108(32.8)		107(34.4)	105(33.8)	
	40~59	771(53.6)	91(27.7)		81(26.1)	83(26.7)	
Marital status	No	604(42.0)	190(57.8)	<0.001	180(57.9)	180(57.9)	1.000
	Yes	835(58.0)	139(42.3)		131(42.1)	131(42.1)	
Preschool child	No	1,280(89.0)	227(84.2)	0.016	267(85.9)	260(83.6)	0.435
	Yes	159(11.1)	52(15.8)		44(14.2)	51(16.4)	
Education	College	535(37.2)	38(11.6)	<0.001	36(11.6)	38(12.2)	0.935
	Bachelor's	831(57.8)	234(71.1)		231(74.3)	227(73.0)	
	≥Master's	73(5.1)	57(17.3)		44(14.2)	46(14.8)	
Satisfaction with economic status	Affordable	532(37.0)	68(20.7)	<0.001	66(21.2)	64(20.6)	0.980
	Normal	713(49.6)	223(67.8)		208(66.9)	210(67.5)	
	Difficult	194(13.5)	38(11.6)		37(11.9)	37(11.9)	

		Pre-matching			Post-matching		
		Female wage workers (n=1,439)	Female Hospital nurses (n=329)	<i>p</i>	Female wage workers (n=311)	Female Hospital nurses (n=311)	<i>p</i>
		n(%) or M±SD	n(%) or M±SD		n(%) or M±SD	n(%) or M±SD	
† Depressive symptoms	Mean±SD	1.3±0.4	1.7±0.6	<0.001	1.3±0.4	1.7±0.6	<0.001
† Stress	Mean±SD	2.0±0.4	2.2±0.5	<0.001	2.0±0.4	2.2±0.5	<0.001
Working hour (hours per a week)	≤ 39	231(16.1)	35(10.6)	<0.001	39(12.5)	33(10.6)	<0.001
	40	1,048(72.8)	155(47.1)		248(79.7)	146(47.0)	
	≥ 41	160(11.1)	139(42.3)		24(7.7)	132(42.4)	
Job satisfaction	Mean±SD	3.5±0.5	3.2±0.7	<0.001	3.5±0.5	3.2±0.6	<0.001
† Work-life balance (Work-to-Life)	Mean±SD	3.1±0.4	2.9±0.5	<0.001	3.1±0.4	2.9±0.5	<0.001
† Work-life balance (Life-to-Work)	Mean±SD	2.9±0.5	2.8±0.5	<0.003	2.9±0.5	2.8±0.5	0.034
Turnover intention	No	1,403(97.5)	179(54.4)	<0.001	302(97.1)	171(55.0)	<0.001
	Yes	36(2.5)	150(45.6)		9(2.9)	140(45.0)	

† The scale ranges from 1 to 4, with higher scores reflecting a more favorable condition.

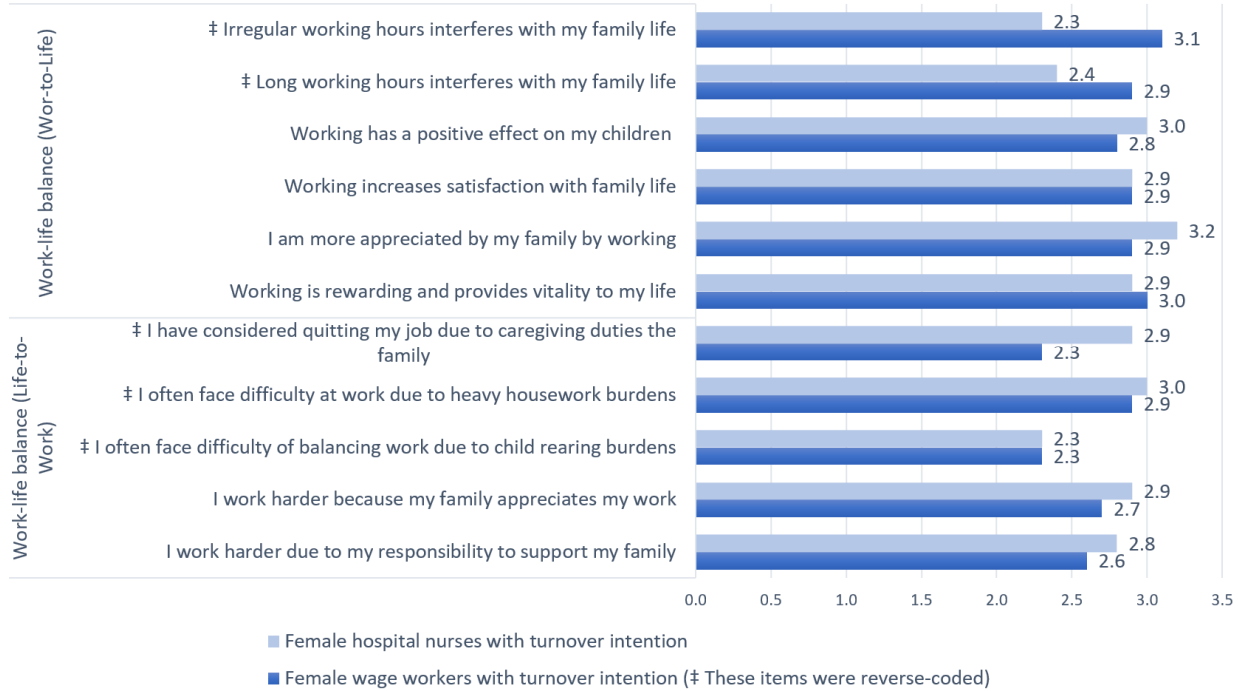


Figure 1. Work-Life Balance Scores of Female Hospital Nurses and Female Wage Workers with Turnover Intention

Table 2. Higher Turnover Intention Among Female Hospital Nurses Compared to Female Wage Workers:
A Propensity Score Matching Analysis

		Pre-matching			Post-matching		
		OR	(95%CI)	<i>p</i>	OR	(95%CI)	<i>p</i>
Age(years)	20~29	1			1		
	30~39	0.69	(0.42, 1.15)	0.157	0.85	(0.46, 1.56)	0.590
	40~55	0.32	(0.18, 0.60)	<0.001	0.34	(0.14, 0.83)	0.018
Marital status	No	1			1		
	Yes	1.03	(0.63, 1.71)	0.898	0.63	(0.32, 1.25)	0.188
Education	College	1			1		
	Bachelor's	1.22	(0.72, 2.08)	0.465	1.37	(0.64, 2.93)	0.417
	≥Master's	1.42	(0.66, 3.05)	0.366	1.89	(0.65, 5.50)	0.245
Satisfaction with economic status	Affordable	1			1		
	Normal	1.17	(0.75, 1.82)	0.494	0.99	(0.54, 1.81)	0.967
	Difficult	1.82	(0.91, 3.63)	0.090	1.38	(0.53, 3.63)	0.507
Stress		1.41	(0.95, 2.08)	0.089	1.52	(0.97, 2.39)	0.067
Work-life balance (Work→life)		0.32	(0.21, 0.49)	<0.001	0.40	(0.25, 0.65)	<0.001
Work-life balance (Life→work)		0.81	(0.52, 1.26)	0.355	0.62	(0.37, 1.03)	0.063

		Pre-matching			Post-matching		
		OR	(95%CI)	<i>p</i>	OR	(95%CI)	<i>p</i>
Occupation	Female wage workers	1			1		
	Hospital nurses	18.79	(12.35, 28.58)	<0.001	19.40	(10.83, 34.75)	<0.001
		n=1,768,		n=622,			
		Adj. Pseudo R2=0.386		Adj. Pseudo R2=0.326			
		Wald test=488.99, <i>p</i> <.001		Wald test=174.24, <i>p</i> <.001			

OR = Odds Ratio; CI = Confidence Interval

ABSTRACT

Turnover Intention of Hospital Nurses Compared to Female Wage Workers: A Propensity Score Matching Analysis

Jung, Young-il

Dept. of Environmental Health, Korea National Open University

Son, Dong-Min

Dept. of Nursing, Ansan University

Cho, Ok Yeon

College of Nursing, Gachon University

This study aimed to compare work-life balance (WLB) between female hospital nurses and female wage workers and to examine the extent to which female hospital nurses demonstrate higher turnover intention than their counterparts. Data were drawn from two sources: a survey of female nurses working in four general hospitals in the Seoul Capital Area and the 8th Korean Longitudinal Survey of Women and Families. A total of 329 female hospital nurses and 1,439 female wage workers were included, and propensity score matching was applied to obtain 311 participants in each group. Statistical analyses included t-tests, chi-square tests, and logistic regression. The findings showed that female hospital nurses were more than ten times more likely to report turnover intention as female wage workers. This elevated risk persisted even after controlling for sociodemographic variables and after matching. Regarding WLB, the “Work-to-Life”

dimension was significantly associated with turnover intention among nurses, whereas the “Life-to-Work” dimension was more relevant for wage workers. Nurses were particularly vulnerable to time-based conflicts, such as irregular and excessively long working hours. These results highlight that the high turnover intention among hospital nurses is attributable to structural and occupational factors rather than individual characteristics. The study underscores the need for organizational and policy measures, including improved work-hour management, family-friendly support, and expanded job resources, to reduce turnover risk and ensure the sustainability of the nursing workforce.

| **Key Words** | Female hospital nurses, female wage workers, work-life balance, turnover intention, propensity score matching