

간호조무사의 일과 삶의 균형이 이직의도에 미치는 영향: 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 중심으로

윤 나라¹ | 김 일 옥^{1*}

¹ 삼육대학교

* 교신저자: 김일옥 (kimio@syu.ac.kr)

초 록

본 연구는 현직 간호조무사들이 지각하는 일과 삶의 균형, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도 관계를 파악하고, 일과 삶의 균형이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 확인하기 위해 시도되었다. 간호간병통합서비스(S시, N시, U시), 요양병원(S시, N시, U시, I시, T시), 의원(S시, N시, I시) 등 총 11개의 기관에 근무하는 간호조무사 201명으로부터 자료를 수집하였고, 수집된 자료는 SPSS WIN 25.0을 이용하여 분석하였다. 본 연구의 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 일과 삶의 균형은 직무만족과 조직몰입과 유의한 양의 상관관계를 보이고, 이직의도에 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 둘째, 일과 삶의 균형은 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 셋째, 직무만족과 조직몰입은 일과 삶의 균형과 이직의도에 부분 매개효과를 보이는 것으로 나타났다. 연구 결과, 간호조무사의 이직의도를 낮추기 위해서는 일과 삶의 균형을 향상하는 전략 개발이 요구되며, 특히 이를 확립하는 데 직무만족과 조직몰입을 높일 수 있는 전략이 필요함을 제시하였다.

주요 용어: 간호조무사, 일과 삶의 균형, 직무만족, 조직몰입, 이직의도

알기 쉬운 요약

이 연구는 왜 했을까? 일과 삶의 균형이 이직에 미치는 영향을 탐색할 필요성이 있다고 판단하였고, 간호인력 중 간호조무사의 비중이 주요국에 비해 큰 편이나 이들과 관련된 연구가 매우 부족하여 향후 보건의료인력 관리 정책 수립에 필요한 근거 자료를 제공하고자 하였다.

새롭게 밝혀진 내용은? 대상자의 일과 삶의 균형은 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 영향을 주며, 일과 삶의 균형이 이직의도에 영향을 미치는 과정에 직무만족과 조직몰입의 매개효과가 있음이 확인되었다. 따라서 간호조무사의 일과 삶의 균형을 고려한 다양한 근무제도, 근로제도 변화의 필요성이 제기되었다.

앞으로 무엇을 해야 하나? 향후 일과 삶의 균형의 하위 요인(일-가정, 일-성장, 일-여가)과 근무제도 요구에 대한 후속연구가 필요하고 추후에는 적용 연구가 필요하다.

■ 투 고 일: 2021. 07. 30.
■ 수 정 일: 2021. 10. 15.
■ 게재확정일: 2021. 10. 18.

I. 서론

1. 연구의 필요성

우리나라 전체 보건의료인력의 약 61.6%를 차지하는 간호 인력은 보건의료서비스 제공의 중요한 역할을 수행하고 있다. 간호 인력은 대표적으로 간호사와 간호사를 보조하는 간호조무사로 분류할 수 있다(김민지, 김인숙, 이유리, 2018, p.421). 2018년 기준, 우리나라의 활동 간호조무사는 활동 간호 인력의 49.2%를 차지하고 있어 의료기관에서 많은 비중을 차지하고 있는 것을 확인할 수 있다(국민건강보험공단 건강보험통계연보, 2018). 보건의료 현장에서 상당한 비중을 차지하는 간호조무사의 활동 인력 비율이 자격증 소지자에 비해 현저히 낮은 이유는 열악한 근무환경과 높은 노동 강도로 이직률이 높고 근속연수가 짧기 때문인 것으로 분석된다(김승일, 2011, pp.1-2). 간호 인력의 높은 이직률은 조직의 효과성과 생산성에 악영향을 끼칠 뿐만 아니라(문숙자, 2010, p.2) 간호서비스의 질적·양적 저하를 초래한다(유성자, 최연희, 2009, p.16). 이직은 이직의도와 실제 이직 간에 정적 상관관계가 있는 것으로 보고되기 때문에(Karen Shader, Marion E, Carroll D, Mary Ellen West, Mary Nash, 2001, p.211) 간호조무사의 이직률을 낮추기 위해 먼저 간호조무사의 이직 의도에 영향을 미치는 요인을 파악해야 한다.

간호조무사를 대상으로 자발적 이직 사유를 분석한 결과, ‘직원 복지 수준이 낮아서’가 가장 높았으며, ‘승진, 발전 기회 없어서’, ‘노동 강도가 높아서’, ‘임금수준이 낮아서’, ‘휴일, 국경일 근무가 싫어서’ 및 ‘직장 내 간호사 등 상사와의 인간관계의 어려움’ 순으로 나타났다(황나미, 김대중, 장인순, 박승미, 이난희, 안수인, 2019, p.130). 열악한 근무환경, 교대 근무로 인한 휴일 근무, 그리고 자기 발전의 기회가 없는 이유 등 일과 삶의 불균형이 간호조무사의 이직률에 부정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다.

개인보다 직장을 우선시했던 과거와는 달리 직장으로부터 개인의 생활에 지장 받지 않으려는 밀레니얼 세대(MZ세대)가 늘어나면서 사회 전반적으로 ‘워라벨(work and life balance)’이라는 신조어가 부각되었고, 직장과 가정을 동등하게 이해해야 한다는 관점에서 일과 삶의 균형은 조직에서 인적자원관리의 중요한 과제가 되었다. 일과 삶의 균형은 개인의 삶의 질 향상을 기대할 수 있으며, 조직적 성과로 직무만족, 조직몰입,

이직률 저하와 같은 조직의 질 향상을 기대할 수 있다(김선아, 김민영, 김민정, 박성민, 2013, p.203). 직장인 1만 명을 대상으로 한 연구에서도 일과 삶의 균형은 직무성과와 혁신행동에 긍정적인 영향을 주었을 뿐만 아니라 직무만족과 생활만족과 긍정적 교호작용을 주는 것으로 조사된 바 있다(정예지, 윤정구, 김세은, 2016, pp.1486-1488).

과다한 업무 스트레스와 3교대로 인한 불규칙한 생활을 하게 되는 간호사를 대상으로, 일과 삶의 균형을 주제로 한 연구가 최근 이루어지고 있다. 이 중 일과 삶의 균형과 직무만족, 조직몰입은 정적인 상관관계가 있으며, 일과 삶의 균형, 직무만족, 조직몰입은 이직의도의 영향 요인으로 확인되었고, 일과 삶의 균형이 향상되고 직무만족과 조직몰입이 높아질수록 이직의도가 낮아지는 것으로 밝혀졌다(사현하, 2019, p.42; 김순행, 2021, p.59; 김미정, 2020, p.28). 그러나 보건의료 현장에서 기초 업무를 담당하는 간호조무사의 일과 삶의 균형과 관련된 연구는 아직 이루어지지 않아 의료 인적자원 관리 차원에서 간호조무사를 대상으로 한 연구가 필요하다.

직무만족은 근로의 욕구를 상승시킬 뿐 아니라 자기 개발 노력을 촉구하여 개인성과의 발전에 긍정적인 영향을 미친다(오명옥, 성미혜, 김양원, 2011, p.217). 따라서 병원이 제공하는 의료서비스를 향상시키기 위하여 간호인력의 직무만족은 매우 중요하다고 할 수 있다(Golbasi, Kelleci & Dogan, 2008, p.1805). 또한 직무만족이 높으면 생산성이 향상되고 이직률이 감소된다는 연구 결과가 나오면서, 조직의 성과나 구성원들의 효율성을 평가하는 중요한 요소가 되고 있다(김선미, 2014, p.26). 또한 간호조무사의 직무만족과 조직몰입과 양의 상관관계가 있으며, 이직의도와는 음의 상관관계가 있는 것으로 밝혀졌다(김수정, 2006, p.59; 김여주, 2010, p.42; 김병한, 2017, p.80; 황지민, 2020, p.31). 간호사를 대상으로 한 연구에서, 직무만족은 일과 삶의 균형과 이직 의도 간의 매개 역할을 하는 것으로 확인된 바 있어(김순행, 2021, p.65), 의료 현장에서 일하며 다양한 근무형태로 일하는 간호조무사를 대상으로 한 연구도 필요하다.

조직몰입은 조직구성원들이 조직의 목표나 가치를 받아들여려는 강한 신념과 조직을 위해 노력을 기울여려는 자발성 및 구성원으로 남아 있으려는 강한 의욕을 의미하며(고환상, 서재현, 2012, p.437에서 재인용), 개인의 일과 삶의 균형과의 불가분의 관계에 있다. 간호 인력에게 간호조직의 가치와 목표를 긍정적으로 평가하게 하여 조직의 목표달성과 개인의

근무의욕을 높이는 역할을 한다(조정애, 2012, p.14). 또한 조직몰입은 직무만족, 직무성가나 이직의도의 가장 강력한 예측 변수로서 여러 연구에서 다루어진 바 있고(강경희, 2012, p.23에서 재인용), 간호조무사의 조직몰입은 이직의도에 음의 영향을 미치는 것으로 나타나 원만한 직무수행과 효율적인 인력관리가 이루어질수록 이직의도는 감소하는 것으로 확인된다(김수정, 2006, p.59; 최정란, 2017 p.52; 김병한, 2017 p.80). 요양시설 간호조무사를 대상으로 한 연구에서도 조직몰입은 대인관계 및 돌봄의 질을 높이는 것으로 나타나(Bishop et al., 2008, p.36), 간호조무사의 이직의도를 파악하기 위해 조직몰입에 대한 탐색이 중대한 의미가 있을 것으로 사료된다.

지금까지 간호조무사의 일과 삶의 균형, 직무만족, 조직몰입, 이직의도와 관련된 선행연구들을 살펴보면 일과 삶의 균형을 주제로 한 연구는 없는 것이 확인되었고, 직무만족과 조직몰입(황지민, 2020), 직무만족과 이직의도(김수정, 2006), 조직몰입과 이직의도(김여주, 2010), 직무만족, 조직몰입과 이직의도(김수정, 2006; 김병한, 2017) 등 개별적인 관련성을 다루었다. 따라서 현대인들이 중요하게 여기는 일과 삶의 균형에 대한 인식이 이직의도에 미치는 직접적인 영향은 물론 근로자들에게 가장 중요한 변수인 직무만족과 조직몰입의 매개를 통한 간접영향을 관찰하는 것도 큰 의미가 있을 것이다.

이에 본 연구는 간호조무사가 인식한 일과 삶의 균형, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 정도를 알아보고, 이들 변수들 간의 관계를 확인하여, 일과 삶의 균형이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 파악하고자 한다. 본 연구의 결과는 그간 백안시되었던 간호조무사의 일과 삶의 균형의 중요성을 제기하고 이직의도에 영향을 미치는 경로를 파악함으로써 효율적인 간호 인적자원관리와 개발을 위한 근거를 제공할 수 있을 것이다.

2. 연구 목적

본 연구는 현직 간호조무사가 인식한 일과 삶의 균형이 이직의도에 미치는 영향을 파악하는 것이며, 이 과정에서 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 파악하는 것이다. 본 연구의 구체적인 연구 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성을 확인한다.

둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형, 직무만

족, 조직몰입과 이직의도의 차이를 파악한다.

셋째, 대상자의 일과 삶의 균형, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 간 상관관계를 확인한다.

넷째, 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 확인한다.

다섯째, 대상자의 일과 삶의 균형이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 확인한다.

II. 이론적 배경

1. 일과 삶의 균형(Work-Life Balance)

‘일과 삶의 균형’(Work Life Balance)이란 일과 개인의 삶 사이의 균형을 의미하며 일과 일 이외의 영역인 가족, 여가, 개인의 성장 및 자기 개발 등에 시간과 에너지를 적절히 분배함으로써 삶을 스스로 조절할 수 있고, 이를 통해 삶에 대하여 만족스러워하는 상태를 의미하며 과도한 업무환경과 높은 스트레스 속에서 새롭게 대두되고 있는 개념이다(김정운, 박정열, 손영미, 장훈, 2005, p.30).

일과 삶의 균형이 주목받고 있는 이유 중 하나는 산업화 시대에 자신의 삶과 가족까지 포기하면서 한 회사에 충성을 다하는 회사형 인간이라 불리던 1960~70년생인 베이비붐 세대가 물러나고, 자신과 가족을 중요하게 여기며 자신의 능력을 극대화하는 데 관심이 많아 자기개발에 돈과 시간을 투자하는 X세대와 다양성을 중요시하며 일과 삶의 균형을 기반으로 자신의 행복과 만족을 최우선으로 추구하는 MZ세대가 사회의 주축을 이루게 된 세대교체 현상이다. 이와 같은 시대적 변화로 기업은 보다 뛰어난 인재를 채용하고, 이들이 기업에 계속해서 남아 있도록 임금이나 승진과 같은 외적인 보상뿐만 아니라 개인의 삶의 질을 중시하는 가치변화에 적합한 지원체계를 제공해야 하는 시점에 와 있다(김정운, 박정열, 2008, p.54; 주용완, 2021, p.5)

일과 삶의 균형과 관련하여 일반적으로 가족과 관련한 영역이 가장 많이 언급되고 있다. 사실 일과 삶의 균형은 최초에 여성근로자들의 문제에서 출발하여 가족 문제로 확대되었고 볼 수 있다. 현재 일과 삶의 균형이라는 명목하에 지원되고 있는 출산휴가, 육아휴직, 탄력근무제 등의 제도들을 보면 가족과 관련된 것들이라 할 수 있다. 가족 문제 다음으로 일과

삶의 균형과 관련하여 많이 언급되고 있는 영역은 여가 및 건강, 그리고 개인의 성장 및 자기계발과 관련한 부분이다. 따라서 최근 들어 기업에서도 근로자의 여가와 건강, 성장 및 자기계발 등에 대한 관심과 배려가 많아지고 있다(김정운, 박정열, 2008, p.56). 따라서 일과 삶의 균형은 일-가정 균형, 일-성장 균형, 일-여가 균형, 전반적 일과 삶의 균형의 영역으로 구분하는 것이 타당하다(손영아, 2018, p.24).

일생활 균형은 직원 개인은 물론 조직의 성과와 매우 가깝게 관련되어 있고, 인적자원개발의 주요한 기능인 직무만족, 조직몰입, 직무몰입, 이직의도 등과 같은 개인과 조직과의 효과적 변인들과 관련성을 가지고 있기 때문에 인적자원개발 영역의 중요한 관심사로 떠오르고 있다(Morris & Madsen, 2007, p.439; Grzywacz & Carlson, 2007, p.456). 특히 간호사에게 일과 삶의 균형은 일과 가정에서의 시간과 심리적, 신체적 에너지를 효과적으로 분배하여 간호 업무능력 향상 및 개인의 성장과 여가만족, 나아가 가정의 만족을 이루기 위해 매우 중요하며(김수경, 2017, p.7), 간호의 질을 향상시키고 환자에게 긍정적 영향을 가져오기 위해 필요하다(Sachiko, Junko, Yoshihiro, Kazuo, Yutaka, 2015, p.8).

간호사를 대상으로 한 국내연구를 보면, 일과 삶의 균형수준과 영향을 탐구한 연구가 있었으며(Miyoung Kim, Carol Windsor, 2015; 정미숙, 김현리, 이윤정, 2017; 김지현, 탁영란, 2019), 일과 삶의 균형이 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등 일반적 조직성과에 미치는 영향을 살펴본 연구(김유나, 장인실 2014; 박진, 2019; 사현하, 2019; 김미정, 2020; 김순행, 2021), 개인의 삶의 질, 건강에 미치는 영향을 살펴본 연구(이양숙, 장수정, 2013) 등이 있었다. 간호사 대상으로 한 일과 삶의 균형과 관련된 연구가 증가하고 있는 반면, 간호 인력의 많은 비중을 차지하고 있는 간호조무사를 대상으로 한 연구가 없어, 이들을 대상으로 한 일과 삶의 균형을 탐색하여 조직의 성과에 미치는 영향을 탐색하는 것은 의미가 있을 것이다.

2. 직무만족

직무만족은 각 개인이 자신의 직무와 연관하여 경험하는 모든 감정의 총화 또는 이러한 감정의 균형 상태에서 기인되는 일련의 태도를 의미한다(McNeese-Smith, 1995, p.20) 또한 한 개인이 직무와 관련하여 경험할 수 있는 감정적 상태라 할 수 있고, 이는 행동이나 활력이 아닌 상태이며 태도, 가치,

신념, 욕구 등과 밀접한 관련이 있고 이러한 요소들의 충족의 정도는 근무의욕에 많은 영향을 미친다(김여주, 2010, p.13). 직무만족은 내재적 직무만족과 외재적 직무만족 두 가지로 구성된다. 내재적 직무만족은 직무의 성격으로부터 느끼는 감정을 의미하고, 외재적 직무만족은 직무 이외의 성과에 대한 객관적인 보상, 승진, 인사 등에 대한 만족을 의미한다(Spector, 1997, p.15).

조직구성원의 직무만족은 구성원의 모든 행동에 영향을 미치게 되고, 특별히 조직과 개인의 성과에도 상당한 영향을 미치게 된다(심정숙, 2015, p.58). 조직 입장에서 직무만족은 구성원의 성과에 영향을 주고, 효율적이고 혁신적인 사고, 조직에 대한 긍정적인 생각과 언급 및 원만한 인간관계 유지에 영향을 미치며 이직률과 결근율을 낮춰 생산성을 높이는 데 기여한다(신유근, 2007, p.339-343).

간호사 직무만족은 그들의 정신적, 신체적, 영적인 건강뿐 아니라 전문직업관, 업무능력, 이직 등과 같은 다양한 요인들과 과도 상호 관련되기 때문에 병원 분위기를 쇄신하거나 조직생산성을 향상시키기 위해서는 간호사의 직무만족을 높이는 것이 중요하다(이향련, 이소영, 이미애, 2009, p.91). 간호사와 함께 보건의료인력에서 큰 비중을 차지하는 간호조무사의 직무만족을 높이고 업무의 질을 향상시키는 것은 인력 관리상 중대한 과제라 할 수 있다. 간호조무사가 자신의 직무에 대한 만족도가 낮을 때 효과적인 역할 수행을 기대하기 어려울 뿐만 아니라 보건의료인으로서의 발전을 이룰 수도 없고 업무에 대한 기대와 현실과의 갈등으로 이직률이 증가되어(김승일, 2011, p.2) 간호조무사의 직무만족과 관련된 다양한 연구가 필요하다.

간호조무사를 대상으로 한 직무만족 연구로는, 직무만족과 관련 요인을 탐구한 연구가 있었으며(김광진, 사공준, 2007; 김명숙, 2021), 직무만족과 간호업무성과의 관계를 살펴본 연구(심미라, 김계하, 2010), 직무만족이 조직몰입, 이직의도 등 일반적 조직성과에 미치는 영향을 살펴본 연구(김수정, 2006; 김여주, 2010; 김승일, 2011; 최정란, 2017; 황지민, 2020) 등이 있었다.

간호보조인력의 직무만족을 탐색한 국외 연구를 살펴보면, 보상이 직무만족에 가장 중요한 요인인 것으로 확인되며, 긍정적인 업무환경과 직원복지가 직무만족에 영향을 주어 좀 더 오래 일하는 데 기여하는 것으로 확인되었다(Brady, 2016, pp.8-10; Wallin, Jakobsson, and Edberg, 2012, p.1915).

또한 간호 보조인력에게 중요한 직무만족 요인은 보상, 승급, 간호책임자의 존중(직장 분위기), 직원복지 순인 것으로 나타났다(Bishop et al., 2008, p.41).

선행연구의 고찰을 종합하면, 직무만족과 조직몰입, 이직 의도와의 관계를 볼 수 있었으나 독립변수나 종속변수가 아닌 매개변수로 살펴보는 것도 중요한 의미를 가질 것이다. 결국 간호조무사가 능률적으로 직무를 수행하여 양질의 의료서비스를 제공할 수 있도록 다양한 연구가 필요하다.

3. 조직몰입

개인과 조직의 통합이라는 시각에서, 경영자나 조직 행위론자들로부터 관심을 받기 시작한 조직몰입은 개인의 조직에 대한 태도를 나타내고 이해하는 개념이다(Angel and Perry, 1981, p.1). 또한 조직몰입은 조직구성원이 자신이 수행하는 직무나 근무하고 있는 직장에 대해서 가지고 있거나 나타내는 감성적, 정서적 상태의 정도를 말하며 조직구성원들의 근무지 향성을 의미한다(방하남, 김상욱, 2009, p.57). Allen & Meyer(1990)는 조직몰입의 개념을 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 분류하였다. 정서적 몰입은 개인과 조직의 가치관이 일치하여 조직에 남기를 원하는 형태이며 지속적 몰입은 조직의 보상으로 인하여 조직에 남아 있기를 원하는 형태이다. 규범적 몰입은 개인의 경험에 의해 형성되는 의무감으로 인하여 조직에 남아 있는 형태이다(위광복, 2009, p.168에서 재인용).

간호 조직에서 조직몰입은 조직의 유효성과 생산성을 평가하는 중요한 변수로서(이영숙, 정면숙, 2013, p.193), 간호근무환경, 업무성과, 상사와 동료의 정서적 및 사회적 지원, 조직 공정성, 규범 몰입 등에 영향을 받지만 업무성과를 향상시키고, 이직의도를 낮추는 효과를 가지고 있다(김신희, 박숙경, 이명하, 2019, p.217). 또한 조직몰입은 간호 인력에게 직업 의식을 고취시키고 이직률을 감소시켜 궁극적으로 간호조직의 생산성을 증가시키는 영향을 미친다(한상숙, 손인순, 김남은, 2009, p.884).

간호조무사를 대상으로 한 조직몰입에 관한 국내연구를 보면, 조직몰입과 관련 요인을 탐구한 연구가 있었으며(김승일, 2011), 직무만족과 간호업무성과의 관계를 살펴본 연구(심미라, 김계하, 2010), 조직몰입과 직무만족, 이직의도와의 관계(김수정, 2006; 최정란, 2017.; 김병한, 2017; 황지민, 2020)

등이 있었다. 이러한 선행연구들을 살펴보면, 간호조무사를 대상으로 조직몰입에 영향을 미치는 요인 분석과 직무만족과 조직몰입, 이직의도와의 관계 정도를 파악하였으며, 간호사를 대상으로 한 연구에 비해 간호조무사를 대상으로 한 연구가 현저히 부족함이 확인된다.

4. 이직의도

‘이직’은 광의의 의미로는 조직 외부로부터의 인력 이동과 조직 내부로부터의 이동을 포괄하며, 협의의 의미로는 조직 외부로부터의 이동을 제한하고 있다. Price(1977)는 광의의 개념을 취직, 이탈, 배치전환, 승진 등을 포함하는 개인의 이동 경로라 정의하였으며, Mobley(1982)는 협의의 개념을 조직으로부터 금전적인 보상을 받고 있는 개인이 구성원으로서 자격을 포기하고 떠나는 것이라고 정의하였다(최정란, 2017, p.17에서 재인용)

조직이 우수한 인력을 확보하는 것은 언제나 중요한 과제이며, 또한 조직을 떠나려는 구성원에 대한 관리도 매우 중요한 과제이다(윤은자, 김희정, 2013, p.257). 적극적인 이직관리를 통하여 고용의 안정화를 기대할 수 있으며, 이직에 대한 구성원의 심리적 안정감을 바탕으로 조직의 생산성을 향상시킬 수 있다(조영숙, 1998, p.39). 그럼에도 불구하고 대부분의 이직은 남아 있는 조직구성원의 사기 저하 및 조직몰입 감소, 작업량 증가로 인한 업무 스트레스 증가 등을 초래한다. 또한 신규인력 모집 및 훈련비용의 증가, 숙련된 인력의 손실로 조직의 효율성과 생산성에 악영향을 미치게 되므로 이에 대한 관리가 필요하다(김병한, 2017, p.38-39).

이직의도란, 조직구성원이 조직으로부터 이직하고자 하는 의도를 의미하며, 조직에 머물거나 떠나고자 하는 생각의 빈도가 이직률과 관련이 있고, 이직의도와 실제 이직 간에는 양의 상관관계가 있는 것으로 나타난다(김미란, 2007, p.27). 따라서 간호조무사의 이직의도를 파악하는 것으로 이들의 이직을 예측할 수 있을 것이다.

간호조무사는 낮은 사회적 평가, 열악한 근무환경, 낮은 보수, 직업 안정성 결여에 따른 낮은 조직몰입과 개인적인 요인으로 인한 낮은 직무만족 등으로 인하여 이직률이 높다(김수정, 2006, p.1). 이는 간호서비스의 질 저하는 물론, 간호 인력 측면과 국가 차원의 큰 손실이며 보건의료자원의 낭비가 아닐 수 없다(장금성, 2000, p.2). 따라서 간호조무사의 이직의도를

낮추기 위하여 체계적인 관리와 연구가 필요하다.

간호조무사를 대상으로 한 이직의도에 관한 국내연구를 보면, 직무만족, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 탐구한 연구(김수정, 2006; 김미란, 2007; 김여주, 2010; 최정란, 2017; 김병한, 2017), 의료기관 간호 인력의 사회적 자본이 이직의도에 미치는 영향에서 조직몰입과 직무만족의 매개효과 연구(김병한, 2017) 등이 있었다.

이상의 연구들은 직무만족과 조직몰입의 이직의도에 미치는 영향을 개별적인 관련성을 다루었고, 간호사와 간호조무사가 포함된 간호 인력을 대상으로 사회적 자본이 이직의도에 미치는 영향을 탐색한 연구가 수행되었다. 그러나 간호사와 간호조무사는 업무범위와 자격체계가 달라 간호조무사를 대상으로 한 연구가 필요하며 선행연구에서 다루지 못한 일과 삶의 균형이 이직의도에 영향을 미치는 영향을 살펴보고 매개변인의 영향을 탐색하는 것도 의미가 있을 것이다.

III. 연구 방법

1. 연구 모형

본 연구는 현직 간호조무사가 지각한 일과 삶의 균형, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도 정도를 파악하고 이들 간의 관계를 확인하며, 일과 삶의 균형이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 직무만족, 조직몰입의 매개효과를 확인하기 위한 서술

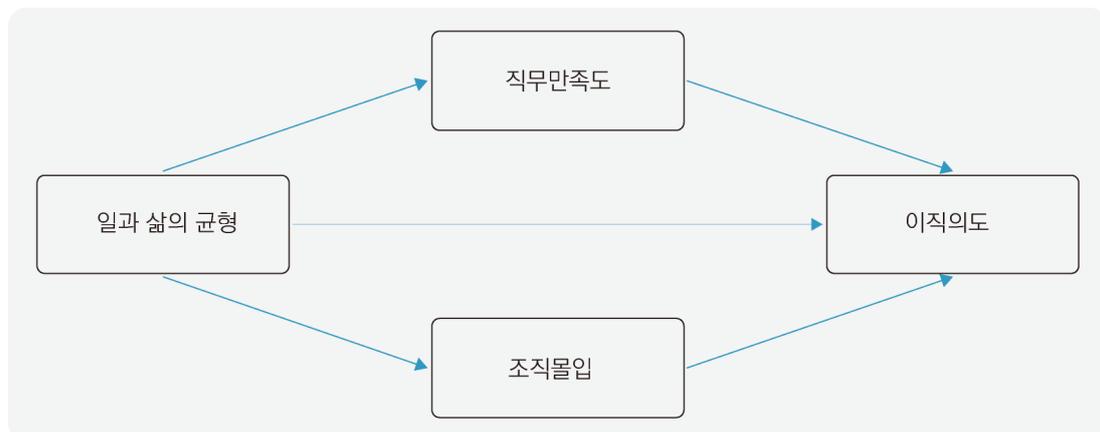
적 조사 연구이며, 연구 모형은 [그림 1]과 같다.

2. 연구 자료 및 대상

본 연구의 대상자는 간호조무사의 주요 근무기관(부서)인 의원급, 요양병원, 중소병원 및 종합병원(간호간병통합서비스)에 재직하는 자격증을 소지한 경력 1년 이상의 현직 간호조무사로, 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 동의하여 동의서에 서명한 자이다. 표집 대상은 의원, 요양병원, 간호간병통합서비스 병동 재직자로 선정하였다. 의원급은 가장 많은 간호조무사가 재직하고 있으며 상근부서이고, 요양병원은 최근 간호조무사의 재직자 수가 급증하고 있는 교대근무를 해야 하는 소규모 기관이며, 간호간병통합서비스는 병원급 및 종합병원급으로 최근 재직자 수가 급증하고 있는 교대근무부서로 간호조무사의 근무상황을 잘 대표해준다고 할 수 있다. 경력 1년 미만의 간호조무사를 제외한 이유는 입사 첫 1년 동안은 병원조직에 적응하는 시기로 병원의 조직 활동에 대한 이해도가 낮은 것으로 판단하였기 때문이다(김은희, 2011, p.14).

표본 수 산정을 위하여 G Power 3.1 프로그램을 이용하여 다중회귀분석에서 임의 추정 예측 변수 13개, 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95 수준으로 계산하였을 때 최소 189명의 대상자가 필요한 것으로 나타났다. 본 연구에서는 탈락률을 고려하여 총 220부를 배부하였으며 불성실한 응답을 한 19부를 제외하고 총 201부를 최종 분석 대상으로 하였다.

그림 1. 연구 모형



3. 연구 도구

가. 일과 삶의 균형

일과 삶의 균형은 각 영역에 시간과 심리적 관여도를 적절히 배분함으로써 소외되는 영역 없이 모든 삶의 영역에서 만족스러움을 경험하는 상태를 의미한다(김정운, 박정열, 손영미, 장훈, 2005). 본 연구에서의 일과 삶의 균형은 김정운, 박정열(2008)이 개발한 일과 삶의 균형(Work-Life Balance) 도구를 이용하여 측정된 점수를 의미한다. 본 도구는 일-가족 균형 7문항(Cronbach's $\alpha = .86$), 일-여가 균형 8문항(Cronbach's $\alpha = .92$), 일-성장 균형 9문항(Cronbach's $\alpha = .95$), 전반적 평가(나는 요즘 일에 치여 사는 것 같다. 하루하루가 업무스케줄로 가득 차 있다. 나는 일에 너무 많은 시간을 투자한다. 퇴근 후에는 지쳐서 아무것도 하고 싶은 마음이 없다) 4문항(Cronbach's $\alpha = .93$)으로, 총 28문항으로 구성되어 있다. 본 도구는 모두 부정문항으로 되어있어, 일과 삶의 균형 수준이 높다는 것을 의미할 수 있도록 역산하였다. 각 문항은 5점 척도로 구성되어 점수가 높을수록 일과 삶의 균형이 높은 것을 의미한다.

나. 직무만족

직무만족이란 각 개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하는 모든 감정의 총화 또는 이러한 감정의 균형상태에서 기인되는 일련의 태도를 의미한다(McNeese-Smith, 1995). 본 연구에서의 직무만족은 Stamps(1978)가 개발하고 이상금(1996)이 변역한 직무만족 측정 도구를 이희진(2014)이 수정, 보완하여 측정된 점수를 의미한다. 본 도구는 모두 순 문항으로 되어있으며, 전문적 위치 3문항(Cronbach's $\alpha = .78$), 보수 2문항(Cronbach's $\alpha = .86$), 행정 3문항(Cronbach's $\alpha = .67$), 상호작용 3문항(Cronbach's $\alpha = .77$), 자율성 3문항(Cronbach's $\alpha = .85$), 총 14문항으로 구성되어 있다. 측정 기준은 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '아주 그렇다' 5점으로 측정하였고, 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다.

다. 조직몰입

조직몰입이란 자신이 속한 조직의 가치를 내재화하여 한

조직에 대해 적극적으로 개입하는 것으로, 조직을 자신의 정체성과 동일시하거나 충성의 표현이다(Mowday & Poter, 1982). 본 연구에서는 Allen & Meyer(1990)가 개발한 도구를 김성수(2008)가 수정, 보완하여 측정된 점수를 의미한다. 본 도구는 모두 순 문항으로 되어있고, 정서적 몰입 6문항(Cronbach's $\alpha = .95$), 유지적 몰입 6문항(Cronbach's $\alpha = .87$), 규범적 몰입 3문항(Cronbach's $\alpha = .88$)으로 총 15문항으로 구성되었다. 측정 기준은 7점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 7점으로 측정하였으며, 점수가 높을수록 조직몰입도가 높은 것을 의미한다.

라. 이직의도

이직의도는 실제 이직으로 이어질 수 있는 이직의 전 단계로 이직을 행동으로 옮기기 전까지 조직을 떠나려는 충분한 의도적이고 계획된 생각이나 의지를 의미한다(Price & Mueller, 1981). 본 연구에서는 Mobley(1977)가 개발하고 Mobley, Horner & Hollingsworth(1978)의 연구에서 단순화한 이직의도 척도를 변역한 도구를 이용하여 측정된 점수를 의미한다. 본 도구는 이직의도 3문항(Cronbach's $\alpha = .93$)으로 총 3문항으로 구성되었다. 측정 기준은 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '아주 그렇다' 5점으로 측정하였고, 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다.

4. 윤리적 고려

본 연구는 삼육대학교 생명윤리 심의위원회로부터 연구승인(IRB No. 2020047HR)을 받은 후 연구를 진행하였다. 본 연구의 설문지 제작 단계에서 모든 도구의 개발자 및 번안자로부터 사용 허락을 받았다. 해당 의료기관 간호부의 승인을 받은 후 연구자가 각 기관의 간호부서장에게 연구의 목적과 설문지 내용 및 연구 참여 동의서를 설명하고 설문지를 우편으로 배부한 후 우편으로 회수하였다. 의원급 기관은 연구자와 연구보조자가 직접 방문하여 수거하였다. 설문지는 학술적인 목적으로만 활용되며 실제 분석과정에서 모든 응답은 무기명으로 처리되고, 설문에 응답한 내용은 연구 이외의 목적으로 사용되지 않을 것을 내용으로 작성하여 윤리적 측면을 고려하였다. 설문지의 소요시간은 10~15분 내외로, 설문지에 대한 답례로 소정의 선물을 제공하였다.

5. 자료 수집 및 분석 방법

간호간병통합서비스(S시, N시, U시), 요양병원(S시, N시, U시, I시, T시), 의원(S시, N시, I시) 등 총 11개의 의료기관이 대상이며 편의 표집방식으로 이루어졌다. 표집의 편중을 최소화하기 위하여, 표본 할당은 첫째, 지역적으로 광역시급 이상의 대도시, 수도권 도시, 지방도시로 하였고, 둘째, 간호간병통합서비스의 경우에는 종합병원 한 곳과 중소병원 두 곳으로 하였다. 자료 수집 기간은 2021년 2월 15일부터 4월 15일까

지였다. 이 기간은 코로나19 상황이라 연구보조자가 직접 연구 대상자를 접촉하기 어려워 기관의 부서장을 접촉하여 승낙을 받고 부서장을 통해 설문지를 배포하고 회수하는 방식으로 표집이 이루어졌다. 회수된 설문지 중 불성실한 응답지를 제외하고 분석을 실시하였다. 수집된 자료는 SPSS WIN 25.0을 이용하였으며 구체적인 방법은 다음과 같다.

1. 대상자의 일반적 특성, 일과 삶의 균형, 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 정도는 기술통계를 이용하여 분석하였다.
2. 대상자의 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형, 직무만족,

표 1. 대상자의 일반적 특성

(n=201)				
특성	구분	n	%	Mean ± SD
연령	40세 미만	55	27.4	44.15±9.92
	40~49세	75	37.3	
	50세 이상	71	35.3	
결혼상태	기혼	154	76.6	
	미혼	47	23.4	
자격증 취득연도	2000년 이전	39	19.4	
	2001~2010년	34	16.9	
	2011~2015년	56	27.9	
	2016년 이후	72	35.8	
근무연수	1~3년 미만	47	23.4	7.47±6.32
	3~5년 미만	37	18.4	
	5~10년 미만	62	30.8	
	10년 이상	55	27.4	
학력	고졸	133	66.2	
	전문대졸	46	22.9	
	대졸 이상	22	10.9	
소속 기관	의원	55	27.4	
	요양병원	62	30.8	
	병원(전문병원)	30	14.9	
	종합병원	43	21.4	
	노인장기요양시설	11	5.5	
근무부서 / 근무유형	일반병동	47	23.4	
	간호간병통합서비스병동	66	32.8	
	외래, 특수부서 등	88	43.8	
고용형태	정규직	162	80.6	
	계약직 및 임시직	39	19.4	
근무형태	상근직	78	38.8	
	교대근무, 야간전담 및 휴무전담	123	61.2	
월평균 소득	200만 원 미만	91	45.3	
	200만~249만 원	86	42.8	
	250만 원 이상	24	11.9	

표 2. 주요 변수들의 특성

변수	최솟값	최댓값	평균±표준편차	왜도	첨도
일과 삶의 균형	44	140	3.51±0.72	-0.37	-0.26
직무만족	14	65	3.18±0.59	-0.28	0.67
조직몰입	18	126	4.41±1.09	-0.22	0.21
이직의도	3	15	2.11±0.86	0.65	0.45

(n=201)

조직몰입, 이직의도의 차이는 t-test와 ANOVA를 실시하였으며, 사후검정으로 Scheffe test를 이용하여 분석하였다.

3. 대상자의 일과 삶의 균형, 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 상관관계는 Pearson correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.

4. 일과 삶의 균형과 이직의도의 관계에서 직무만족과 조직몰입의 매개효과는 Baron과 Kenny(1986)의 3단계 기법을 이용한 회귀분석을 실시하였으며, 매개효과의 유의성을 검증하기 위하여 Sobel test를 이용하여 분석하였다. Baron & Kenny 방법은 1단계에서 독립변인인 일과 삶의 균형이 매개변인인 직무만족과 조직몰입에 유의하여야 하며, 2단계로서 일과 삶의 균형이 종속변인인 이직의도에 유의하여야 한다. 3단계에서는 일과 삶의 균형이 이직의도에 미치는 회귀계수 값이 2단계의 회귀계수 값보다 작아지거나(부분매개), 일과 삶의 균형이 이직의도에 영향을 미치지 않아야 한다(완전매개). 또한 매개효과의 유의성을 추가적으로 확인하기 위해 Sobel 검정값을 확인하였다. Sobel 검정값은 $z > 1.96$ 또는 $z < -1.96$ 의 범위에 있는 경우에 매개효과가 있다.

(18.4%) 순이었다. 학력은 고졸이 133명(66.2%)으로 가장 많았고, 소속의료기관 및 시설의 종류는 요양병원이 62명(30.8%)으로 가장 많았다. 근무부서 및 근무유형은 외래, 특수부서 등이 88명(43.8%)으로 가장 많았고, 고용형태는 정규직이 162명(80.6%)으로 계약직 및 임시직보다 많았다. 근무형태는 교대근무 등이 123명(61.2%)으로 가장 높았고, 월평균 소득은 200만 원 미만 91명(45.3%), 200만~249만 원 86명(42.8%), 250만 원 이상 24명(11.9%) 순이었다.

2. 주요 변수들의 속성

주요 변수들의 속성을 분석한 결과는 <표 2>와 같다.

변수들의 평균과 표준편차는 일과 삶의 균형 3.51±0.72점(5점 만점), 직무만족 3.18±0.59(5점 만점), 조직몰입 4.41±1.09(7점 만점), 이직의도 2.11±0.86(5점 만점)으로 나타났다. 또한 일과 삶의 균형, 만족도, 조직몰입, 이직의도 점수 분포를 정규분포로 가정할 수 있는지 왜도와 첨도를 구한 결과 왜도는 -.58~.65, 첨도도 -.86~.67로 '0'근방으로 나타나 변수들의 점수분포를 정규분포로 가정할 수 있었다.

IV. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 <표 1>과 같다. 연령은 평균 44.15±9.92세였으며 40~49세 75명(37.3%), 50세 이상 71명(35.3%), 40세 미만 55명(27.4%) 순이었다. 결혼상태는 미혼보다 기혼이 154명(76.6%)으로 많았고, 자격증 취득연도는 2016년 이후가 72명(35.8%)으로 가장 많았다. 근무연수는 평균 7.47±6.32년이었으며, 5~10년 미만 62명(30.8%), 10년 이상 55명(27.4%), 1~3년 미만 47명(23.4%), 3~5년 미만 37명

3. 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형, 직무만족, 조직몰입, 이직의도

간호사의 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형, 직무만족, 조직몰입, 이직의도는 <표 3>과 같다. 대상자의 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형은 자격증 취득연도, 소속의료기관 및 시설의 종류, 근무부서 및 유형에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후검증에서, 자격증 취득연도가 2016년 이후인 집단이 2011~2015년 집단보다 높았고($F=3.30$, $p=.022$), 소속 기관별 분석에서는 노인장기요양시설이 다른 집단보다 높게 나타났으며($F=5.52$, $p<.001$), 근무부서 및 근무

표 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형, 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 차이

(n=201)

변수	구분	일과 삶의 균형	직무만족	조직몰입	이직의도
		Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
연령	40세 미만 ^a	3.42±.81	3.06±.69	3.94±1.11	2.42±1.04
	40~49세 ^b	3.60±.75	3.27±.57	4.57±1.04	1.94±.75
	50세 이상 ^c	3.50±.60	3.19±.51	4.61±1.04	2.06±.76
	t/F (p) (Scheffe)	1.09(.338)	2.14(.121)	7.47(.001) b,c>a	5.47(.005) a>b
결혼상태	기혼	3.55±.70	3.24±.56	4.54±1.07	2.04±.79
	미혼	3.40±.78	2.99±.64	3.99±1.05	2.35±1.06
	t/F (p)	1.23(.221)	2.65(.009)	3.13(.002)	-1.88(.065)
자격증 취득연도	2000년 이전 ^a	3.60±.75	3.24±.59	4.59±1.11	2.05±.74
	2001~2010년 ^b	3.50±.84	3.42±.52	4.67±1.09	1.89±.72
	2011~2015년 ^c	3.28±.78	3.08±.68	4.20±1.11	2.52±.99
	2016년 이후 ^d	3.66±.54	3.13±.50	4.36±1.05	1.94±.78
	t/F (p) (Scheffe)	3.30(.022) d>c	2.79(.042) b>c	1.76(.156)	6.54(<.001) c>b,d
근무연수	1~3년 미만 ^a	3.64±.50	3.11±.51	4.38±1.03	1.84±.78
	3~5년 미만 ^b	3.48±.70	3.13±.51	4.31±.91	2.31±.86
	5~10년 미만 ^c	3.39±.78	3.19±.67	4.38±1.20	2.34±.96
	10년 이상 ^d	3.56±.82	3.28±.59	4.55±1.13	1.96±.73
	t/F (p) (Scheffe)	1.22(.302)	0.78(.505)	0.42(.742)	4.42(.005) c>a
학력	고졸 ^a	3.55±.73	3.24±.54	4.54±.99	2.06±.77
	전문대졸 ^b	3.49±.75	3.07±.65	4.04±1.12	2.28±1.03
	대졸 이상 ^c	3.33±.59	3.09±.67	4.41±1.43	2.12±1.02
	t/F (p) (Scheffe)	0.92(.400)	1.69(.188)	3.64(.028) a>b	1.09(.340)
소속기관	의원	3.64±.79	3.09±.66	4.08±1.15	2.15±1.05
	요양병원 ^b	3.27±.67	3.14±.47	4.50±.90	2.22±.75
	병원(전문병원) ^c	3.58±.74	3.20±.69	4.26±1.16	2.23±.75
	종합병원 ^d	3.47±.59	3.20±.49	4.52±1.04	1.96±.89
	노인장기요양시설 ^e	4.24±.39	3.80±.51	5.58±1.00	1.61±.42
	t/F (p) (Scheffe)	5.52(<.001) e>a,b,c,d	3.68(.007) e>a,b,c,d	5.11(.001) e>a,b,c,d	1.71(.149)
근무부서 / 근무 유형	일반병동 ^a	3.48±.62	3.12±.47	4.39±.91	2.17±.77
	간호간병통합 서비스병동 ^b	3.31±.72	3.19±.57	4.43±1.15	2.09±.88
	특수부서 등 ^c	3.68±.74	3.22±.66	4.41±1.14	2.11±.90
	t/F (p) (Scheffe)	5.20(.006) c>b	0.48(.620)	0.02(.982)	0.14(.872)
고용형태	정규직	3.51±.73	3.22±.54	4.44±1.06	2.12±.83
	계약직 및 임시직	3.51±.71	3.05±.74	4.31±1.20	2.09±1.01
	t/F (p)	0.02(.984)	1.59(.115)	0.65(.519)	0.23(.816)
근무형태	상근직	3.69±.72	3.21±.63	4.33±1.18	2.08±.93
	교대근무 등	3.40±.70	3.17±.56	4.46±1.03	2.14±.82
	t/F (p)	2.86(.005)	0.49(.622)	-0.82(.413)	-0.43(.665)
월평균 소득	200만 원 미만 ^a	3.46±.65	2.95±.51	4.05±.91	2.25±.91
	200만~249만원 ^b	3.59±.79	3.31±.59	4.58±1.18	2.10±.82
	250만 원 이상 ^c	3.45±.72	3.62±.46	5.18±.85	1.65±.70
	t/F (p) (Scheffe)	0.78(.459)	18.16(<.001) c>b>a	13.60(<.001) c>b>a	4.70(.010) a,b>c

무유형에서는 외래 및 특수부서가 간호간병통합서비스병동보다 높게 나타났다($F=5.20, p=.006$).

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족은 자격증 취득연도, 소속의료기관 및 시설의 종류, 월평균 소득에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후검증에서 자격증 취득연도가 2001~2010년 집단이 2011~2015년 집단보다 높게 나타났고($F=2.79, p=.042$), 소속의료기관 및 시설의 종류에서는 노인장기요양시설이 다른 집단보다 높게 나타났으며($F=3.68, p=.007$), 월평균 소득에서는 250만 원 이상, 200만~249만 원, 200만 원 미만 순으로 나타났다($F=18.16, p<.001$).

대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입은 연령, 학력, 소속기관의 종류, 월평균 소득에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후검증에서, 40세 미만은 다른 집단보다 낮게 나타났고($F=7.47, p=.001$), 고등학교 졸업자가 전문대 졸업자보다 높게 나타났으며($F=3.64, p=.028$), 노인장기요양시설이 다른 집단보다 높게 나타났고($F=5.11, p=.001$), 월평균 소득에서는 250만 원 이상, 200만~249만 원, 200만 원 미만 순으로 높게 나타났다($F=13.60, p<.001$).

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 연령, 자격증 취득연도, 근무연수, 월평균 소득에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후검증에서, 40세 미만은 40~49세보다 높게 나타났고($F=5.47, p=.005$), 자격증 취득연도 2011~2015년 집단은 2001~2010년, 2016년 이후 집단보다 높게 나타났으며($F=6.54, p<.001$), 근무연수 5~10년 미만이 1~3년 미만보다 높게 나타났고($F=4.42, p=.005$), 월평균 소득에서는 250만 원 이상이 다른 월평균 소득 집단보다 낮게 나타났고($F=4.70, p<.010$).

4. 일과 삶의 균형, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 간의 상관관계

이직의도는 일과 삶의 균형($r = -.363, p < .001$), 직무만족($r = -.541, p < .001$), 조직몰입($r = -.549, p < .001$)과 음의 상관관계가 있었다. 일과 삶의 균형은 직무만족($r = .317, p < .001$), 조직몰입($r = .160, p = .023$)과 양의 상관관계가 있었다. 직무만족은 조직몰입($r = .742, p < .001$)과 양의 상관관계가 있었다(표 4).

5. 직무만족과 조직몰입의 매개효과

간호조무사의 직무만족과 조직몰입이 일과 삶의 균형과 이직의도 간을 매개하는지 검증하기 위해 다중회귀분석을 수행한 결과는 <표 5>와 같이 Baron & Kenny(1986) 방법에 따라 수행되었으며, VIF값이 1.6 미만으로 나타남에 따라 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

1단계는 독립변수인 일과 삶의 균형을 투입하여 매개변수인 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향력을 살펴본 것으로서, 직무만족의 설명력(R^2)은 10.1%였고 F값이 22.27($p < .001$), 조직몰입의 설명력(R^2)은 2.6%였고 F값이 5.22($p=.023$)으로서 통계적으로 유의하였다. 일과 삶의 균형은 β 값이 .32($p < .001$)로서 직무만족에 정적인 영향을 보였고, β 값이 .16($p < .001$)으로서 조직몰입에 정적인 영향을 보였다. 즉, 간호조무사들의 일과 삶의 균형이 높을수록 직무만족과 조직몰입이 증가되는 것을 확인하였다.

표 4. 일과 삶의 균형, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 간의 상관관계

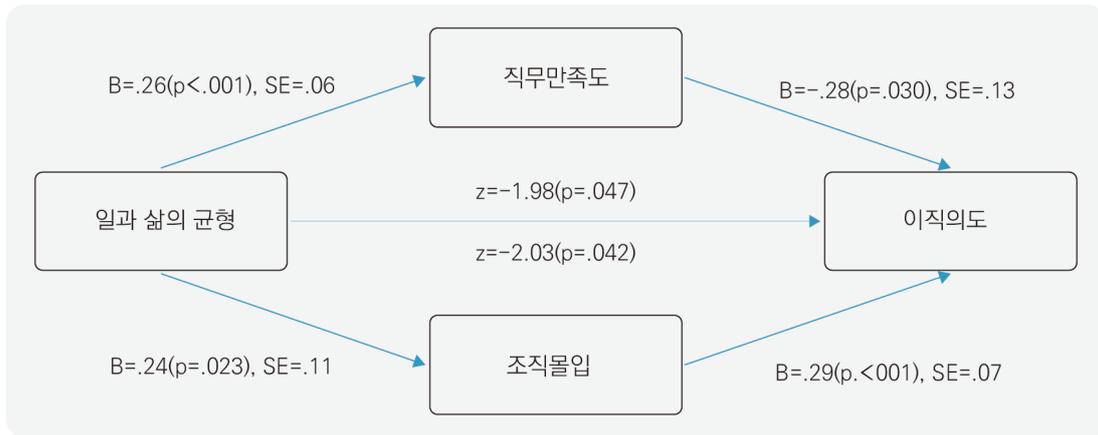
변수	일과 삶의 균형 r (p)	직무만족 r (p)	조직몰입 r (p)	이직의도 r (p)
일과 삶의 균형	1			
직무만족	.317 ($<.001$)	1		
조직몰입	.160 (.023)	.742 ($<.001$)	1	
이직의도	-.363 ($<.001$)	-.541 ($<.001$)	-.549 ($<.001$)	1

(n=201)

표 5. 일과 삶의 균형, 이직의도의 관계에서 직무만족도와 조직몰입의 매개효과

단계	종속변수	독립변수	B	SE	β	t	p	F(p)	R2
1	직무만족	(상수)	2.28	.20		11.64	<.001	22.27 (<.001)	.101
		일 삶의 균형	.26	.06	.32	4.72	<.001		
	조직몰입	(상수)	3.56	.38		9.28	<.001	5.22 (.023)	.026
		일 삶의 균형	.24	.11	.16	2.29	.023		
2	이직의도	(상수)	3.65	.28		12.83	<.001	30.29 (<.001)	.132
		일 삶의 균형	-.44	.08	-.36	-5.50	<.001		
3	이직의도	(상수)	5.33	.31		17.19	<.001	42.70 (<.001)	.394
		일 삶의 균형	-.29	.07	-.24	-4.15	<.001		
	직무만족	-.28	.13	-.19	-2.19	.030			
	조직몰입	-.29	.07	-.37	-4.43	<.001			

그림 2. 매개 모형 결과



2단계는 일과 삶의 균형을 투입하여 이직의도에 미치는 영향력을 살펴본 것으로, 설명력은 13.2%였고 F값이 30.29(p < .001)로서 통계적으로 유의하였다. 일과 삶의 균형은 β 값이 -.36(p < .001)으로서 이직의도에 부적인 영향을 보였다. 즉, 간호조무사들의 일과 삶의 균형이 높을수록 이직의도가 감소되는 것을 확인하였다.

3단계는 2단계에 직무만족과 조직몰입을 투입하여 이직의도에 미치는 영향력을 살펴본 것으로서, 설명력은 39.4%였으며, F값이 42.70(p < .001)으로 통계적으로 유의하였다. 분석 결과, 일과 삶의 균형은 β 값이 -.24(p < .001)로서 2단계의 -.36보다 낮게 유의하게 나타났다. 또한 직무만족의 β 값은 -.19(p = .030)로 나타났고, 조직몰입의 β 값은 -.37(p < .001)로 나타나 둘 다 이직의도에 부적인 영향을 보였다. 따라서

Baron & Kenny(1986) 방법을 토대로 직무만족과 조직몰입은 일과 삶의 균형과 이직의도 간을 부분 매개함을 유추할 수 있었다. 이와 같은 결과는 간호조무사들의 낮은 일과 삶의 균형으로 인해 이직의도가 높아질 수 있는 상황에서도 직무만족과 조직몰입은 일과 삶의 균형과 이직의도 간을 매개하여 그들의 이직의도를 낮춰줄 수 있음을 의미한다.

또한 직무만족과 조직몰입의 매개효과에 대한 유의성을 추가적으로 입증하기 위해 Sobel test를 실시한 결과, [그림 2]와 같이 직무만족의 z값은 -1.98(p = 0.47), 조직몰입의 z값은 -2.03(p = 0.42)로서 유의하게 나타남에 따라, 직무만족과 조직몰입은 일과 삶의 균형과 이직의도 간을 매개하는 것으로 확인하였다.

V. 논의 및 제언

본 연구는 현직 간호조무사가 지각한 일과 삶의 균형, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 정도를 알아보고, 이들 변수들 간의 관계를 확인하고 일과 삶의 균형이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 파악하고 실시되었다.

간호조무사를 대상으로 한 본 연구의 일과 삶의 균형 수준은 간호사를 대상으로 한 김순행(2021) 및 김미정(2020)의 연구에 비해 높은 것으로 나타났다. 이는 김순행의 연구(2021)와 김미정(2020)의 연구가 3교대 간호사가 대다수 포함된 데 비해, 본 연구는 요양시설 및 의원 등 상근직 간호조무사가 상당수 포함된 데서 기인한 것으로 추론해 볼 수 있다. 소속기관별 일과 삶의 균형에서, 노인장기요양시설이 가장 높았는데 이는 황나미, 김대중, 장인순, 박승미, 이난희, 안수인(2019)의 연구와 맥을 같이 한다. 황나미, 김대중, 장인순, 박승미, 이난희, 안수인(2019)의 연구에서 노인장기요양시설의 근무형태는 주간근무가 가장 높았고, 주당 근무 일수는 대다수 주 5일 근무로 조사되어 노인장기요양시설 근무자의 일과 삶의 균형 수준이 높았을 것으로 해석할 수 있을 것이다. 또한 근무부서 및 근무유형에 따른 일과 삶의 균형 수준은 외래 및 특수부서 집단이 가장 높았으나 간호사를 대상으로 한 김순행(2021)의 연구에서는 외과계병동이 가장 높은 것으로 나타나 차이를 보였다. 이처럼 일과 삶의 균형과 관련된 간호조무사와 간호사의 인식은 선행연구들의 결과에서도 차이가 있어 근무기간이 길어짐에 따라 업무의 부담이 가중되는 현실, 근무형태 및 근무부서에 따른 보수와 수당에 따른 차이와도 관련이 있을 것으로 추측된다.

대상자의 직무만족은 간호조무사를 대상으로 한 선행연구들의 결과에 비해 약간 높게 나타났다(조영미, 2021, p.15; 황지민, 2020, p.21; 백성희, 김계하, 2014, p.6). 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이 분석에서, 자격증 취득연도, 소속 기관, 월평균 소득에서 유의한 차이를 보였다. 본 연구에서 2001~2010년 집단이 가장 높은 것으로 나타났으며 이는 선행연구의 근무경력과 비교하였을 때 7년 이상(10년 이상 포함), 5년 이상(10년 이상 포함)에서 가장 높게 나타나 선행연구(황지민, 2020, p.26; 백성희, 김계하, 2014, p.6)와 유사함을 보였다. 소속기관별 분석에서, 노인장기요양시설이 가장 높게 나타났으며 이는 황나미, 김대중, 장인순, 박승미, 이난

희, 안수인(2019)의 연구와 유사한 맥락을 보였고, 월평균 소득에서는 250만 원 이상, 200만~249만 원, 200만 원 미만 순으로 나타나, 유사 선행연구들의 결과와 일치하는 것으로 보였다(김명숙, 2021, p.26; 백성희, 김계하, 2014, p.6). 이처럼 직무만족과 관련된 간호조무사의 인식은 근무연차가 올라갈수록 직장적응, 보수 및 복리후생 등과 관련이 있을 것으로 추측되며, 자유로운 근무시간과 보수에 대한 만족과 신분 안정성(김여주, 2010, p.47; 황나미, 김대중, 장인순, 박승미, 이난희, 안수인, 2019, p.103)과 관련이 있을 것으로 사료된다.

대상자의 조직몰입은 황지민(2020, p.22)과, 3.63±0.62(5점 만점)의 김수정(2006, p.52)의 연구 결과에 비해 약간 낮은 수준을 보였다. 일반적 특성에 따른 조직몰입에는 연령, 학력, 소속기관, 월평균 소득에서 유의한 차이가 있었으며, 연령이 높을수록, 소속 기관에서는 노인장기요양시설이 가장 높았고, 학력은 고졸자가 가장 높았고, 월평균 소득이 높을수록 높은 것으로 나타나 선행연구와 유사한 결과를 보였다(김수정, 2006, p.50; 김승일, 2011, p.40; 황지민, 2020, p.28). 다만 본 연구가 고졸이 가장 높아 고학력일수록 높게 나타난 선행연구(김승일, 2011, pp.40-41)와 차이를 보였다. 노인장기요양시설이 다른 기관들과 조직몰입의 유의한 차이가 나타난 것은 의료기관에 비해 교대근무가 거의 없고 소규모기관으로 간호인력의 수가 적어 인적갈등의 소지가 낮으며, 병원에 비해 업무강도가 낮은 데서 기인하는 것으로 해석해 볼 수 있다.

대상자의 이직의도는 선행연구들의 결과(김수정, 2006, p.52; 최정란, 2017, p.35; 김병한, 2017, p.78)에 비해 약간 낮은 것으로 나타났다. 일반적 특성에 따른 이직 의도는 연령, 자격증 취득연도, 근무 경력, 월평균 소득에서 유의한 차이가 있었다. 구체적으로 살펴보았을 때, 40세 미만 집단이 가장 높았고, 2011~2015년에 자격증을 취득한 집단이 가장 높았으며, 근무 경력 5~10년 미만 집단이 1~3년 미만 집단보다 높게 나타났다. 김수정(2006, p.52)의 연구에서는 연령은 차이가 없었으며 근무경력에서 4~5년 집단이 3년 이하 집단보다 높게 나타났다. 이러한 결과들은 자격증을 취득하고 취업한 직후에는 업무 적응과 경제활동에 몰두하느라 이직에 대한 생각이 적으나 어느 정도 경력이 쌓이고 업무 적응이 이루어지게 되면 좀 더 좋은 조건의 직장으로서의 이직을 생각하게 되는 것으로 추론해 볼 수 있다. 또한 경력자에게 다양한 업무가 가중되는 부담과 스트레스와도 관련이 있을 것으로 해석된다(권영자, 2008, p.36). 또한 황나미, 김대중, 장인순, 박승미,

이난희, 안수인(2019, p.131)의 연구에서 비교적 월평균 소득이 높은 상급종합병원 근무자를 제외한 모든 대상자들의 가장 높은 이직 사유가 낮은 임금수준이었는데 본 연구에서도 월평균 소득이 적을수록 이직의도가 높게 나타난 결과와도 같은 맥락으로 해석된다.

연구 변수들 간의 상관관계를 살펴보면, 일과 삶의 균형은 직무만족과 조직몰입과 유의한 양의 상관관계, 이직의도와는 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 간호사를 대상으로 한 김미정(2020, p.28), 김순행(2021, p.59)의 연구와 유사한 결과를 보였다. 간호조무사를 대상으로 한 연구는 없어 향후 간호조무사를 대상으로 한 일과 삶의 균형과 이직의도에 대한 연구가 보완되어야 할 것으로 사료된다.

매개 효과 분석에서, 간호조무사가 지각한 일과 삶의 균형은 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 일과 삶의 균형과 이직의도와와의 관계에서 직무만족과 조직몰입의 부분 매개효과가 있으며, 이는 직무만족과 조직몰입이라는 매개 요인이 간호조무사의 일과 삶의 균형으로 인한 결과이면서 동시에 그들의 이직의도를 낮출 수 있는 예측변수로 작용할 수 있음을 의미한다. 간호 인력의 이직은 재정적 손실, 환자간호의 질 저하, 동료직원의 사기 저하, 조직의 효율성과 생산성 저하 등의 결과를 초래하기 때문에(김종경, 김명자, 2011, p.539) 이직의도에 영향을 미치는 요인들은 분석하여 이에 대한 관리를 할 필요가 있다. 하지만 시대적인 변화로 근무 환경과 가치관이 달라져 이직의도에 영향을 미치는 새로운 요인들이 생겨날 수 있다. 또한 긍정적인 업무환경과 보살핌 환경에서 일하는 간호조무사들은 긍정적인 태도로 사람 중심의 보살핌을 제공하고 높은 수준의 직업 만족도를 경험하는 경향이 있어(Wallin, Jakobsson, and Edberg, 2012, p.1904), 긍정적인 직장 분위기와 직원복지가 중요함을 시사해 주고 있다.

사회의 주축을 이루고 있는 X세대에 비해 후속세대인 MZ세대는 가족이나 집단보다는 자신의 삶에 관심이 많고 보다 나은 직장이 있으면 이직하는 것에 자유롭고, 여가활동 및 자기 계발을 중요하게 생각하는 경향이 있다(김정운, 박정열, 2008, p.54). 따라서 추후에 근로제도 정책 수립을 위해 일과 삶의 균형의 세부 요인을 다루는 연구가 필요하며, 일과 삶의 불균형 요인에 대한 후속 연구가 이루어질 필요가 있겠다.

이상과 같이 간호조무사의 일과 삶의 균형이 이직의도에 미치는 영향 그리고 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 살펴

보았다. 본 연구를 통해, 간호조무사의 이직의도를 낮추기 위하여 우선적으로 일과 삶의 균형을 높이기 위한 근로환경과 직장문화의 검토와 개선이 필요하며, 조직 차원에서 간호조무사를 위한 임금체계 등, 근로조건 개선 등을 통한 직무만족과 조직몰입의 제고 전략이 있어야 함을 알 수 있었다. 본 연구는 간호조무사가 지각한 일과 삶의 균형이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 확인하여 간호조무사조직에서 일과 삶의 균형과 직무만족 및 조직몰입의 중요성을 입증하였다는 점에서 의의가 있으며, 이는 이직의도를 낮추기 위한 전략을 개발하는 데 있어 기초 자료로 제공될 것이라 기대한다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 몇 가지 제한점이 있다. 첫째, 본 연구는 간호조무사의 근무 기관별 할당 표집을 하였으나 코로나 상황 등, 자료 수집의 협조가 어려워 연구에 협조한 기관을 중심으로 편의 표집하여 결과를 일반화하는데 제한이 있다. 둘째, 표집한 기관의 규모나, 근무환경, 업무의 특성에 따라 차이가 있고 코로나19 상황으로 사전에 계획한 조사 표본 설계에 따른 자료 수집이 치밀하게 이루어지지 못하였고, 회귀분석에 일반적 배경을 제외시켜, 결과적으로 과잉표집이 됨에 따라 이를 감안하여야 한다. 셋째, 본 연구에서 일과 삶의 균형, 직무만족, 조직몰입 외에도 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 다른 요인들을 고려하지 못한 한계점이 있다.

본 연구 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 간호조무사가 근무하는 더욱 다양한 근무지 및 전국 단위 표집의 연구를 제언한다. 둘째, 향후 우리 사회의 주역이 될 것이고 일과 삶의 균형의 가치를 중시하는 MZ세대 간호조무사를 대상으로, 일과 삶의 균형과 관련한 질적 연구를 제언한다. 셋째, 간호조무사의 일과 삶의 균형을 고려한 다양한 근무제도에 대한 심층적인 실증연구를 제언한다.

윤나라는 삼육대학교 일반대학원에서 간호학 석사과정 중이며, 주요 관심분야는 간호인력개발이다.

(E-mail: skfkdpdy202@naver.com)

김일옥은 삼육대학교 간호대학의 교수로 재직 중이며, 주요 관심분야는 간호정책이다. 현재 간호인력양성교육과정 개발 연구 등을 하고 있다.

(E-mail: kimio@syu.ac.kr)

참고문헌

- 강경희. (2012). 수술간호조직의 성과평가 유효성이 조직성과에 미치는 영향. 박사학위논문, 서울대학교.
- 고환상, 서재현. (2012). 변혁적 리더십, 조직후원인식, 성취욕구가 조직몰입에 미치는 영향. 대한경영학회지, 25(1), pp.435-459.
- 국민건강보험공단. (2018). 2018 건강보험통계연보-보건의료기관 활동간호인력 현황. 원주: 동 기관.
- 김광진, 사공준. (2007). 종합병원 간호조무사들의 직무만족도와 관련 요인. 영남의대학술지, 24(2), pp.296-304.
- 김명숙. (2021). 간호조무사의 기대 근무환경에 따른 직무만족. 석사학위논문, 영남대학교.
- 김미란. (2007). 간호사의 조직몰입과 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 김미정. (2020). 교대근무간호사의 일과 삶의 균형과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. 석사학위논문, 아주대학교.
- 김민지, 김인숙, 이유리. (2018). 간호업무 관련 법령의 정합성 연구: 간호사, 조산사, 전문간호사, 간호조무사를 중심으로. 보건사회연구, 38(3), pp.420-457.
- 김병한. (2017). 의료기관 간호인력의 사회적자본이 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향. 박사학위논문, 신라대학교.
- 김선미. (2014). 감정노동이 소진과 직무만족에 미치는 영향. 석사학위논문, 건국대학교.
- 김선아, 김민영, 김민정, 박성민. (2013). 일과 삶 균형 정책과 정책 부합성이 조직 효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 공공조직과 민간조직 비교를 중심으로. 한국행정정보, 47(1), pp.201-237.
- 김성수. (2008). 조직문화유형이 구성원의 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향: 병원조직을 중심으로. 박사학위논문, 조선대학교.
- 김수경. (2017). 간호사의 여가만족도, 일과 삶의 균형정도 및 회복탄력성. 석사학위논문, 부산대학교.
- 김수정. (2006). 치위생사와 간호조무사의 자기효능감이 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향. 석사학위논문, 경희대학교.
- 김순형. (2021). 병원간호사의 일과 삶의 균형이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 박사학위논문, 삼육대학교.
- 김승일. (2011). 간호조무사의 직업만족과 전문 직업성 인식이 조직몰입에 미치는 영향. 석사학위논문, 인제대학교.
- 김신희, 박숙경, 이명하. (2019). 종합병원 간호사의 간호근무환경이 간호업무성과 및 조직몰입에 미치는 영향: 직무배태성의 매개효과 중심으로. 간호행정학회지, 25(3), pp.208-219.
- 김유나, 장인실. (2014). 기혼여성 간호사의 직장-가정 갈등, 직무만족 및 이직의도와와의 관계에서 사회적 지지의 매개 및 조절효과.
- 간호행정학회지, 20(5), pp.523-534.
- 김은희. (2011). 병원의 내부마케팅이 간호사의 고객지향성에 미치는 영향. 석사학위논문, 전북대학교.
- 김여주. (2010). 치위생사와 간호조무사의 직무만족과 이직의도. 석사학위논문, 홍익대학교.
- 김정운, 박정열. (2008). 일과 삶의 균형(Work-Life Balance) 척도 개발을 위한 연구. 여가학연구, 5(3), pp.53-69.
- 김정은, 박정열, 손영미, 장훈. (2005). 일과 삶의 조화에 대한 개념적 이해와 효과성. 여가학연구, 2(3), pp.29-48.
- 김종경, 김명자. (2011). 병원간호사 이직의도에 관한 문헌 분석. 간호행정학회지, 17(4), pp.538-550.
- 김지현, 탁영란. (2019). 간호사의 일-가정 양립 및 양육경험. 한국직업건강간호학회지, 28(1) pp.53-63.
- 권영자. (2008). 종합병원간호사의 직무스트레스요인이 직무만족 및 고객지향성에 미치는 영향. 석사학위논문, 고려대학교.
- 문숙자. (2010). 간호사의 이직의도에 관한 구조 모형. 박사학위논문, 경희대학교.
- 박진. (2019). 기혼 여성간호사의 일과 삶의 균형이 직무만족에 미치는 영향. 석사학위논문, 인제대학교.
- 방하남, 김상욱. (2009). 직무만족과 조직몰입도의 결정요인과 구조분석. 한국 사회학, 43(2), pp.56-88.
- 백성희, 김계하. (2014). 종합병원과 요양병원 간호조무사의 업무현황 및 직무만족도 비교 연구. 의료경영학회지, 8(1), pp.1-10.
- 사현하. (2019). 간호사의 일-생활 균형과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. 석사학위논문, 연세대학교.
- 손영아. (2018). 호텔직원의 일-생활 균형에 따른 주관적 웰빙이 직무열의와 프리젠테즘에 미치는 영향. 박사학위논문, 세종대학교.
- 신유근. (2007). 조직행위론. 서울: 다산출판사.
- 심미라, 김계하. (2010). 요양병원 간호사와 간호조무사의 직무만족과 자존감 및 간호업무성과에 관한 연구. 간호행정학회지, 16(4), pp.446-454.
- 심정숙. (2015). 의료기관 서비스지향성이 구성원의 고객지향성과 직무만족에 미치는 영향. 석사학위논문, 신라대학교.
- 오명옥, 성미혜, 김양원. (2011). 응급실 간호사의 직무 스트레스, 피로, 직무만족 및 조직몰입. 임상간호연구, 17(2), pp.215-227.
- 유성자, 최연희. (2009). 일 지역 지방중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인. 간호행정학회지, 15(1), pp.16-25.
- 윤은자, 김희정. (2013). 간호사의 이직의도 도구 개발. 대한간호학회지, 43(2), pp.256-266.
- 이상근. (1996). 간호사가 지각한 자율성, 그룹결속력과 직무만족도, 조직몰입, 직무동기, 재직의도와와의 관계. 석사학위논문, 서울대학교.

- 이양숙, 장수정. (2013). 기혼간호사의 일-가족 양립갈등, 조직문화, 상사지지와 정신적, 신체적 건강과의 상관관계. *한국보건사회연구원*, 33(4), pp.394-418.
- 이영숙, 정면숙. (2013). 간호사의 팔로워십과 조직몰입, 직무만족, 이직의도 및 고객지향성 간의 관계. *간호행정학회지*, 19(2), pp.187-195.
- 이향련, 이소영, 이미애. (2009). 간호사의 직무만족 관련 요인. *동서간호학연구지*, 15(2), pp.91-101.
- 이희진. (2014). 대학병원 간호사의 직무스트레스, 직무만족, 이직의도에 관한 연구: 암병동과 일반병동간 비교 분석을 중심으로. 석사학위논문, 가톨릭대학교.
- 위광복. (2009). 병원인력의 직무스트레스가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향요인 분석. *지역발전연구*, 18(2), pp.163-185.
- 장금성. (2000). 간호사의 임상경력개발 모형구축에 관한 연구. 박사학위논문, 연세대학교.
- 정미숙, 김현리, 이운정. (2017). 한국 간호사의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인. *한국직업건강간호학회지*, 26(2), pp.114-123.
- 조영미. (2021). 간호조무사의 근무형태에 따른 건강증진 행위가 감정노동과 직무만족도에 미치는 영향. 석사학위논문, 건양대학교.
- 조영숙. (1998). 비서의 조직몰입과 이직의도에 관한 연구: 경력관련변수를 중심으로. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 정예지, 윤정구, 김세은. (2016). 일과 삶의 균형이 직무성과와 혁신행동에 미치는 영향: 직무만족과 생활만족 간 긍정적 교호작용 효과를 중심으로. *경영학연구* 10, pp.1471-1499.
- 조정애. (2012). 간호사가 경험하는 언어폭력이 소진 및 조직몰입에 미치는 영향. 석사학위논문, 부산가톨릭대학교.
- 주용완. (2021). 포스트 코로나 시대의 주역 MZ세대 분석 및 제언. *한국인터넷진흥원(KISA) Report*, volume 01, pp.1-10.
- 최정란. (2017). 요양병원 간호인력의 직무스트레스가 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향. 석사학위논문, 신라대학교.
- 한상숙, 손인순, 김남은. (2009). 신규간호사의 이직의도와 영향요인. *대한간호학회지*, 39(6), pp.878-887.
- 황나미, 김대중, 장인순, 박승미, 이난희, 안수인. (2019). 근로환경 개선 등을 위한 간호조무사 활동현황 및 활용방안. *정책보고서*, 2019-33, pp.1-263. 한국보건사회연구원.
- 황지민. (2020). 간호조무사의 직무만족과 직무스트레스 및 조직몰입간의 관계. 석사학위논문, 건양대학교.
- Allen, N. J & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63., pp.1-8.
- Angel, H. L. & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), pp. 1-14.
- Baron, R. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, pp.1173-1182.
- Bishop, C. E., Weinberg, D. B., Leutz, W., Dossa, A, Pfefferle, S. G. and Zincavage, R. M. (2008). Nursing Assistants' Job Commitment: Effect of Nursing Home Organizational Factors and Impact on Resident Well-Being. *The Gerontologist*, 48(Special Issue I), pp.36-45.
- Brady, D. M. (2016). Exploration of Nursing Assistants' Beliefs About Job Satisfaction. *Regis University Thesis*. Spring 2016. pp.8-10.
- Golbasi, Z, Kelleci, M & Dogan, S. (2008). Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: Cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(2), pp.1800-1806.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), pp.455-471.
- Karen Shader, Marion E, Carroll D, Mary Ellen West & Mary Nash. (2001). Factors Influencing Satisfaction and Anticipated Turnover for Nurses in an Academic Medical Center. *The Journal of Nursing Administration*, 31(4), pp.210-216.
- McNeese-Smith. D. (1995). Job Satisfaction, Productivity, and Organizational Commitment The Result of Leadership. *The Journal of Nursing Administration*, 25(9), pp.17-26.
- Miyoung Kim, Carol Windsor. (2015). Resilience and Work-life Balance in First-line Nurse Manager. *Asian Nursing Research*, 9(1), pp.21-27.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Applied Psychology*, 62(2), pp.237-240.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Addison-Wesley Publishing. Reading.

- Mobley, W. H, Horner, S. O & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), pp.408-414.
- Morris, M. L., & Madsen, S. R. (2007). Advancing work-life integration in individuals, organizations, and communities. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), pp.439-454.
- Mowday, R. T, Porter, L. W & Steers, R. M. (1982). *Employee-organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Price, J. L. (1977). *The Study of Turnover*. 1st edition, Iowa state university press, IA 10-25.
- Price, J. L & Mueller, C. W. (1981). *Professional Turnover: the Case for Nurses*. Ames. Iowa State University.
- Sachiko, M., Junko, T., Yoshihiro, A., Kazuo, O., Yutaka, K. (2015). Impact of Work-life Imbalance on Job Satisfaction and Quality of Life among Hospital Nurses in Japan. *Industrial Health J-STAGE*, 53(2), pp.152-159.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assesment, Cause and Consequences*. California: SAGE Publications.
- Stamps, P. L, Eugene B, Piedmont, Dinah B, Slavitt & Ann Marie Haase. (1978). *Measurement of Work Satisfaction among Health Professionals*, 16(4), pp.337-352.
- Wallin, A. O, Jakobsson, U and EdbergJob, A. K. (2012). Job satisfaction and associated variables among nurse assistants working in residential care. *International Psychogeriatrics*, 24(12), pp.1904-1918.

Nursing Assistants' Work-Life Balance on Turnover Intention: Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment

Yoon, Nara¹ | Kim, Ilok¹

¹ Sahmyook University

Abstract

This study was attempted to identify the work-life balance, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention that nursing assistants perceive and to identify the mediating effects of job satisfaction and organizational commitment in the process of work-life balance affecting turnover intention. Data were collected from 201 nursing assistants working at 11 institutions in integrated nursing services (S, N, U, U, I, T), and clinics (S, N, I, D). and The collected data were analyzed using SPSS WIN 25.0. The analysis results are as follows. First, work-life balance shows a significant positive correlation between job satisfaction and organizational commitment, and there is a negative correlation in turnover intention. Second, work-life balance has been shown to have a significant effect on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. Third, job satisfaction and organizational commitment showed partial mediating effects on work-life balance and turnover intention. The results of this study suggest that in order to reduce the turnover of nursing assistants, it is necessary to develop strategies that can improve job satisfaction and organizational commitment, especially in establishing strategies that can improve work-life balance.

Keywords: Nursing Assistants, Work-Life-Balance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention