

간호사의 워라벨 인식에 대한 내용분석

고가연¹ · 최지현² · 박상용³ · 배소현⁴

¹강릉영동대학교, 간호학과, 부교수 · ²이화여자대학교 일반대학원 간호과학과 박사과정

³서영대학교 임상병리학과, 조교수 · ⁴삼육보건대학교 간호학과, 부교수

Content Analysis of Nurses' Perceptions of Work-Life Balance

Ga Yeon, Ko¹ · Ji Hyun, Choi² · Sang Yong, Park³ · So Hyun, Bae⁴

¹*Department of Nursing, Gangneung Yeongdong University, Associate Professor*

²*Department of Nursing Science, Graduate School, Ewha Womans University, Ph.D. Student*

³*Department of Medical Laboratory Science, Seoyeong University, Assistant Professor*

⁴*Department of Nursing, Sahmyook Health University, Associate Professor*

한국간호연구학회지 『별책』 제7권 제4호 2023년 12월

The Journal of Korean Nursing Research

Vol. 7, No. 4, December. 2023

간호사의 워라벨 인식에 대한 내용분석

고가연¹ · 최지현² · 박상용³ · 배소현⁴

¹강릉영동대학교, 간호학과, 부교수 · ²이화여자대학교 일반대학원 간호과학과 박사과정

³서영대학교 임상병리학과, 조교수 · ⁴삼육보건대학교 간호학과, 부교수

Content Analysis of Nurses' Perceptions of Work-Life Balance

Ga Yeon, Ko¹ · Ji Hyun, Choi² · Sang Yong, Park³ · So Hyun, Bae⁴

¹Department of Nursing, Gangneung Yeongdong University, Associate Professor

²Department of Nursing Science, Graduate School, Ewha Womans University, Ph.D. Student

³Department of Medical Laboratory Science, Seoyeong University, Assistant Professor

⁴Department of Nursing, Sahmyook Health University, Associate Professor

Abstract

Purpose : This study aimed to provide foundational insights into various issues related to work-life balance by analyzing interview data on how nurses perceive this concept. **Methods :** Conducted as a descriptive exploratory research, data were collected from 80 nurses in Seoul and Gyeonggi Province from August 1 to September 20, 2023. **Results :** Applying content analysis, the study identified four domains, twelve categories, and twenty-two meaningful statements, shedding light on nurses' perceptions of work-life balance. **Conclusion :** This research contributes to understanding nurses' awareness of work-life balance and can serve as foundational data for improving hospital organizational culture to enhance nurses' work-life balance.

Key words : Nurses, Work-life balance, Perception, Content

I. 서론

1. 연구의 필요성

워라밸은 개인의 일과 생활의 균형을 의미하는 'work and life balance' 또는 'Work-Life Balance'를 줄인 말로 국내에서는 각 단어의 앞 글자만 조합하여 국내에서 만든 신조어이다[1]. 최근 사회적 추세는 퇴근 후에 여가생활과 자아실현을 위한 시간을 확보하여 삶의 질을 높이려는 개인의 욕구가 커지면서 워라밸은 사회공통의 가치가 되고 있다[2].

워라밸 정책은 2019년 4월부터 본격적으로 시행된 '주 52시간 근무제'와 맥을 같이하는데, 일과 자신의 행복을 위해서는 삶의 행위에 적절한 균형을 맞추어야 한다는 삶의 가치를 담고 있다[1]. 특히, 밀레니얼 세대(millennials, 1980년대 초반~2000년대 초반 출생자)와 에코 세대(echo boomers, 1979년~1992년 출생자)는 기존의 기성세대와는 달리 자신의 즐거움, 개성, 다양성 및 자기 개발에 초점을 맞추어 워라밸의 가치를 부여하며, 직장에서의 안정성과 오래 버티기를 추구하기보다는 자신에게 가치를 두며 도전적인 것들 더 선호하는 등 업무적인 일보다는 개인의 생활을 더 중요한 가치로 생각한다[2].

현재 우리나라의 보건의료정책의 변화로 인해 간호사의 수요가 증가하고 사회적으로 간호서비스의 질 높은 수준과 역할확대를 요구하고 있다[3]. 그러나 병원에서의 간호사의 평균 이직률은 타 보건복지사업 종사자에 비해 상대적으로 높게 나타나고 있으며, 2019년 신규간호사의 이직률이 상승하였고, 병원 간호사의 약 30%가 6개월 이내에 이직 의도를 갖는 것으로 나타났다[4]. 국내 간호사의 이직 요인으로는 열악한 업무환경, 간호의 전문성을 인정받지 못하는 분위기, 전문성을 제대로 평가받지 못하는 급여 수준, 승진 기회와 복리후생의 부족, 타 부서와의 협력관계 부족 등의 다양한 근무환경과 워라밸이 낮은 것이 관련되어 있는 것으로 보고되고 있다[5].

보건의료 측면에서 보면 간호사는 의료기관의 인적 자원 중 가장 큰 비중을 차지하며, 최일선에서 의료

소비자들과 가장 많이 대면하고 있어 병원의 다른 직종 근로자들에 비해 높은 직무 스트레스를 경험하고 있다[6]. 높은 수준의 심리적 스트레스를 겪는 간호사일수록 업무수행 시 5% 이상 상해의 위험성이 높아질 뿐 아니라[7] 실제 임상현장에서는 교대 및 연장 근무, 과도한 업무량 등의 문제 또한 피로를 가중시켜 정신적·신체적인 건강문제가 야기되고 있다. 이는 곧 환자에 대한 무관심과 불친절한 태도로 이어지며, 효과적이고 효율적인 업무수행에 방해가 되어 간호서비스의 질과 환자만족도를 저하시킬 우려가 있다[8]. 이와 같은 문제로 인해 충분히 사회적 불균형이 발생될 우려가 있으므로 정부 및 의료기관에서는 정책적으로 개선 방안을 마련할 필요가 있다. 정신적·신체적인 직무 스트레스를 받는 간호사의 스트레스를 관리하고 건강증진행위를 수행하는 것은 효율적인 업무수행을 위해 매우 중요하며, 이는 곧 양질의 간호서비스 제공과 직결되는 문제이므로 반드시 고려되어야 한다.

워라밸을 유지하는 것은 간호사 개인과 환자의 건강, 모두의 안녕을 위한 필요조건이다[9]. 이에 국내에서는 간호사 근무환경 및 처우개선 대책을 위해 허용적 스케줄 조절과 안식년제도, 대학원 진학 등의 지원[10]과 일과 육아를 병행할 수 있는 직장 내 보육 시설 마련, 야간근무 전담인력을 배치하여 탄력적인 근무시간 운영과 직장-가정 갈등을 위한 실질적인 대안을 제시하고 있다[11].

현재 선행연구에서는 간호사들이 인식하는 워라밸이 어떠한지에 대해서 진행된 연구가 미흡하다. 이에 본 연구는 간호사들의 워라밸에 대한 인식을 확인하고, 간호사들의 워라밸 향상을 위해 필요한 요구를 확인함으로써 간호사의 워라밸 향상을 위한 프로그램 개발의 기초자료를 제시하고자 수행되었다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 간호사의 워라밸에 대한 인식을 파악하는 것으로 간호사들의 워라밸 자각에 대한 면담 자료를 분석함으로써, 워라밸에 대한 여러 가지 이슈들을 이해하는 데 기초자료를 제공하기 위해 실시

되었다.

II. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 간호사를 대상으로 위라벨에 대한 인식 정도를 파악하기 위해 내용분석 방법을 적용한 질적 연구이다.

2. 연구 대상

본 연구의 대상은 서울특별시 및 경기도 소재의 병원 및 공공기관에서 근무하는 간호사 100명을 편의추출 하였으며, 대상자는 최소 6개월 이상 경력이 있는 자로, 연구목적에 동의한 자로 하였다. 전체 100명의 대상자 중에서 설문 문항에 응답하지 않거나 중도 포기하거나 누락 된 자료는 제외하고 총 80명의 자료를 분석하였다. 이와 같은 표본 수는 Cochran의 범주형 데이터 표본크기 공식에 따라 신뢰도 .95%, 오차 한계 $\pm 2.32\%$ 로 할 때 충족되는 표본의 수에 해당되므로 적절하다[12].

본 연구의 자료수집은 2023년 8월 1일부터 9월 20일까지 시행하였다. 자료수집방법은 각 병원의 기관장에게 연구 목적을 설명하고 기관장의 서면 승낙을 받았으며 연구자가 직접 간호사에게 연구목적을 설명하고 동의를 구한 후, 연구 방법, 연구 참여에 대한 의명성 보장, 자발적인 연구 참여 동의와 거부, 중도 포기가 가능하다는 점, 발생 가능한 이익과 불이익 등을 설명하고 서면동의를 받았다. 설문에 참여하기로 서면 동의한 간호사들은 각 기관의 회의실이나 외부에 마련된 회의장소에 모여 설문지의 질문내용에 있는 그대로 직접 기입하도록 하였고, 설문이 끝난 후 연구자가 직접 수거하였다. 또한 설문지에 참여한 간호사에게는 소정의 상품을 제공하였다.

3. 연구 도구

연구 도구는 반 구조화된 질문지로 4개의 개방형 질문으로 구성되었다. 질문은 ‘위라벨이란 무엇이라고 생각하십니까?’, ‘간호사로서의 위라벨이 높아지는 요인은 어떤 것이 있습니까?’, ‘간호사로서의 위라벨이 낮아지는 요인은 어떤 것이 있습니까?’, ‘간호사로서의 위라벨을 향상시키는 방법은 어떤 것이 있습니까?’로 구성되었다. 본 도구의 타당도는 3회에 걸쳐 간호학 교수 3인을 통해 검증되었다.

4. 자료 분석

1) 분석방법

본 연구는 Graneheim과 Lundman[13] 이 제시한 질적 내용분석의 절차를 따랐다. 분석에 참여한 연구자들은 과거 내용분석 및 현상학 연구에 대한 교육을 받은 바 있으며, 이후 여러 차례 질적 연구에 연구자로 참여한 경험이 있다. 또한 절차 시작 전 Graneheim과 Lundman[13]의 질적 내용분석 절차에 대해 함께 논의하고 명확히 이해한 후 분석을 시작하였다. Graneheim과 Lundman[13]이 제시한 질적 내용분석 방법의 첫 번째 단계는 의미 단위의 분류이다. 먼저 전체적인 의미(sense of the whole)를 파악하기 위해 응답 자료를 여러 차례 반복하여 읽은 후, 의미 단위들(meaning units)로 분류하였다. 이 연구에서 의미 단위는 내용과 맥락을 고려한 중심 의미와 관련된 구문 또는 문장으로 보았다. 의미 단위 분류는 연구자가 독립적으로 수행한 후 이를 비교하고 서로 일치하지 않는 부분에 대해서는 완전히 일치할 때까지 논의하는 방식으로 진행하였다. 분류된 의미 단위들은 맥락과 내재된 의미를 고려하여 압축된 의미 단위들(condensed meaning units)로 재진술되었다. 또한 압축된 의미 단위에 이름을 붙이는 작업, 즉 코드(code)로 표현하는 작업을 수행하였다. 코드들로부터 하위 범주(sub-category)가 추출되었고, 하위 범주들로부터 범주(category)가 추출되었다.

2) 연구의 신뢰성 및 타당성

본 연구는 신뢰성을 확보하기 위해 1차로 개발된 범주도식을 사용하여 구문 및 문장을 분류하는 단계에서 연구자 3인이 독립적으로 작업하였다. 각 연구자는 선정된 문장과 구문을 범주도식에 따라 분류한 결과가 서로 일치하지 않거나 범주에 속하지 않는 경우, 토론을 통해 의견을 공유하였다. 이 과정에서 의미상 혼란을 최소화하기 위해 표현을 삭제하거나 새로운 범주를 제안하고 이를 범주화하였다.

전이성을 높이기 위해서는 연구 결과가 적용될 수 있는 구체적인 맥락과 문화를 기술하고 논의하였다 [13]. 최종적으로, 연구의 타당성은 관련 분야의 질적 연구 경험이 있는 간호학과 교수 2인에 의해 확인되었다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자는 서울특별시 및 경기도 지역에 거주하며, 병원 및 공공기관에서 근무하는 총 80명 간호사를 대상으로 진행하였다. “간호사의 성별”은 여자 62명(77.5%), 남자 18명(22.5%)이었다. “연구 대상자의 연령”은 20세 이상 30세 미만은 56명(70.0%)으로 가장 많았으며, 31세 이상 40세 미만이 24명(30.0%)순으로 나타났다. “응답자의 직장”은 상급종합병원 48명(60.0%), 종합병원 14명(17.5%), 병원 14명(17.5%), 공공기관 4명(5.0%)순으로 나타났다.

“근무하는 부서”는 병동 27명(33.8%), 수술실 25명(31.2%), 중환자실 14명(17.5%), 행정실 6명(7.5%), 공공기관 4명(5.0%), 응급실 2명(2.5%), 감염관리실 2명(2.5%)순으로 나타났다.

“간호사로서의 삶의 만족도에 대한 내용”은 만족한다 29명(36.3%)가 가장 많았으며, 보통이다 27명(33.7%), 만족하지 않는다 16명(20.0%), 매우 만족한다 6명(7.5%), 전혀 만족하지 않는다 2명(2.5%)으로 나타

났다.

“워라밸에 대하여 들어본적이 있는가”에 대한 내용은 여러 번 있다가 58명(72.5%)으로 가장 많았으며, 한두 번 있다 20명(25.0%), 없다 2명(2.5%)으로 나타났다.

“워라밸과 관련된 내용을 인터넷이나 기타 자료를 통해 검색해 본 적이 있습니까?”에 대한 내용은 한두 번 있다가 38명(47.5%)가 가장 많은 응답을 보였으며, 여러 번 있다가 24명(30.0%), 없다 18명(22.5%)으로 나타났다.

마지막으로 “워라밸에 대한 지식은 주로 어디에서 얻습니까?”에 대한 내용은 친구들에게서 35명(43.7%), 신문, 잡지, TV를 보고 25명(31.3%), 간호사 생활에서 14명(17.5%), 부모님에게서 4명(5.0%), 영화, 비디오를 보고 2명(2.5%)으로 나타났다(Table 1).

2. 워라밸에 대한 인식

간호사의 워라밸 인식의 의미를 분석한 결과, 총 4개 영역의 영역에서 22개의 의미있는 진술이 확인되었으며, 12개의 범주가 도출되었다.

1) 워라밸의 정의

워라밸에 대한 정의에 관한 질문으로 “워라밸이란 무엇이라고 생각하십니까?”에 대한 내용은 다음과 같다(Table 2).

대상자가 인식하는 “워라밸의 정의”는 삶의 질 향상, 업무의 효율성, 육체적·정신적 건강에 관한 범주로 나타났으며, 삶의 질 향상의 범주는 “삶의 질의 향상”이 58개(72.5%), “시간적 여유”가 8개(10.0%)로 나타났다. 다음으로 업무의 효율성에 관한 범주로는 “적절한 업무강도”가 8개(10.0%)로 나타났으며, 마지막으로 육체적·정신적 건강에 대한 범주는 “마음의 안정”이 6개(7.5%)로 나타났다.

2) 간호사의 워라밸이 높아지는 요인

간호사의 워라밸이 높아지는 요인에 관하여 “간호사로서의 워라밸이 높아지는 요인은 어떤 것이 있습니까

Table 1. General Characteristics

(N = 80)

Characteristics	Categories	N	%
Sex	Woman	62	77.5
	Man	18	22.5
Age	20s~30s	56	70.0
	31s~40s	24	30.0
Job	Certified tertiary hospital	48	60.0
	General hospital	14	17.5
	Hospital	14	17.5
	Government office	4	5.0
Working department	Ward	27	33.8
	Operating room	25	31.2
	Intensive care unit	14	17.5
	Administration office	6	7.5
	Government office	4	5.0
	Emergency room	2	2.5
	Infection Control Office	2	2.5
Life satisfaction	Satisfied	29	36.3
	Commonly	27	33.7
	Ungratified	16	20.0
	Well-content	6	7.5
	Be not satisfied at all	2	2.5
Have you ever heard of Warlabel?	There are many times	58	72.5
	Once or twice	20	25.0
	Be not in	2	2.5
Have you searched for work-life balance related content on the Internet or other materials?	Once or twice	38	47.5
	There are many times	24	30.0
	Be not in	18	22.5
Where do you usually get your knowledge of Warlabel?	From friends	35	43.7
	Watching newspapers, magazines, and TV	25	31.3
	Nurse life	14	17.5
	From my parents	4	5.0
	Watching movies and videos	2	2.5

Table 2. Definition of work-life balance

(N = 80)

Characteristics	Significant statements	N	%
Improving quality of life	Improving quality of life	58	72.5
	Spare time	8	10.0
Job efficiency	Proper work intensity	8	10.0
Physical and mental health	In control of the mind	6	7.5

* repeated answer

까?”에 대한 질문의 응답 내용은 다음과 같다(Table 3).

대상자가 인식하는 “간호사의 워라벨이 높아지는 요인”은 긍정적인 사내문화 조성, 개인 여가활동, 개인 실적평가에 관한 범주로 나타났으며, 긍정적인 사

내문화 조성의 범주는 “좋은 근무환경”이 42개(52.5%), “규칙적인 근무”가 10개(12.5%)로 가장 많았으며, 다음으로 개인 여가활동에 관한 범주는 “휴식”이 14개(17.5%), “취미생활”이 6개(7.5%)로 나타났다.

Table 3. Factors Contributing to an Increase in Work-Life Balance for Nurses

(N = 80)

Characteristics	Significant statements	N	%
Creating a positive in-house culture	Good working environment	42	52,5
	Regular work	10	12,5
Personal leisure activities	Rest	14	17,5
	Hobbies	6	7,5
Individual performance assessment	Salary increase	8	10,0

* repeated answer

Table 4. Factors Contributing to a Decrease in Work-Life Balance for Nurses

(N = 80)

Characteristics	Significant statements	N	%
Deteriorating in-house working environment	High work intensity	28	35,0
	Overtime	22	27,5
	Low salary	16	20,0
	Lack of manpower	4	5,0
Absence of personal leisure activities	Absence of holidays	6	7,5
	Absence of hobbies	4	5,0

* repeated answer

Table 5. Factors to Improve Work-Life Balance for Nurses

(N = 80)

Characteristics	Significant statements	N	%
Improvement of organizational culture	Improvement of work environment	36	45,0
	Recruitment of specialized personnel	14	17,5
	Salary increase	12	15,0
Enough rest	Hobbies	8	10,0
	Rest	4	5,0
Self development	Study a related degree	4	5,0
Government cooperation	Establishment of related regulations	2	2,5

* repeated answer

마지막으로 개인 실적평가에 관한 범주는 “연봉인상”이 8개(10.0%)로 나타났다.

3) 간호사의 워라밸이 낮아지는 요인

간호사의 워라밸이 낮아지는 요인에 관한 질문으로 “간호사로서의 워라밸이 낮아지는 요인은 어떤 것이 있습니까?”에 대한 내용은 다음과 같다(Table 4).

대상자가 인식하는 “간호사의 워라밸이 낮아지는 요인”은 사내근무환경 악화, 개인 여가활동 부재에 관한 범주로 나타났으며, 사내근무환경 악화의 범주는 “높은 업무강도” 28개(35.0%), “시간외 근무” 22개

(27.5%), 낮은 연봉 16개(20.0%), “인력 부족” 4개(5.0%)로 나타났으며, 마지막으로 개인 여가활동 부재에 관한 범주는 “휴일의 부재” 6개(7.50%), “취미 생활의 부재” 4개(5.0%)로 나타났다.

4) 간호사로서의 워라밸을 향상시키는 방법

간호사로서의 워라밸을 향상시키는 방법에 관한 질문으로 “간호사로서의 워라밸을 향상시키는 방법은 어떤 것이 있습니까?”에 대한 내용은 다음과 같다(Table 5).

대상자가 인식하는 “간호사로서의 워라밸을 향상

시키는 방법의 요인”은 조직문화 개선, 충분한 휴식, 자기개발, 정부의 협조에 관한 범주로 나타났으며, 조직문화 개선의 범주는 “업무환경 개선” 36개(45.0%), “전문성 있는 인원 충원” 14개(17.5%) “연봉인상” 12개(15.0%)로 나타났으며, 다음으로 충분한 휴식에 관한 범주는 “취미 생활” 8개(10.0%), “휴식” 4개(5.0%)로 나타났으며, 자기개발에 관한 범주는 “관련 학위 공부” 4개(5.0%)로 나타났으며 마지막으로 정부의 협조에 관한 범주는 “관련 규정 제정” 2개(2.5%)로 나타났다.

IV. 논 의

본 연구는 간호사가 인식하는 “워라벨의 정의”, “워라벨이 높아지는 요인”, “워라벨이 낮아지는 요인”, “워라벨을 향상시키는 방법”에 대해 내용분석 방법을 적용하여 확인하였다. 이는 간호사의 워라벨 향상을 위한 프로그램 개발의 기초자료로 활용하는데 의의가 있다.

본 연구결과에 따르면, 간호사들의 36.2%가 자신의 삶에 ‘만족한다’고 응답하였다. 이는 병원간호사를 대상으로 한 연구결과와 유사하며[14], 병원조직은 의료를 제공함과 동시에 의료서비스까지 제공하므로 의료종사자들의 감정상태가 중요하다. 삶의 만족도는 개인의 주관적 판단에 기반한 감정 상태이며, 간호사는 환자의 생명을 다루기 때문에 간호사의 감정 상태 변화가 간호대상자인 환자에게 영향을 미칠 수 있어 삶의 만족도를 유지하는 것은 중요하다고 볼 수 있다. 간호사의 직업 특성상 교대근무는 간호사의 일과 삶의 균형에 영향을 주고[15], 근무시간을 유연하게 사용할 수 있어 자기개발에 도움이 된다. 이는 퇴근 후 여가시간을 풍요롭게 보낼 수 있어 삶의 만족도에 대해 만족한다고 응답한 것으로 생각된다. 본 연구는 준·종합병원 이상의 간호사를 대상으로 진행하였으므로, 병원의 인력관리와 근무부서, 근무유형에 따른 삶의 만족도를 알아보는 추후 연구가 필요하다고 사료된다.

본 연구 대상자의 97.5%는 워라벨에 대해 여러 번

들어봤거나 한두 번 들어본 적이 있었고, 워라벨과 관련된 내용을 인터넷이나 기타 자료를 통해 검색해 본 적이 있는 경험이 한두 번 있거나 여러 번 있다에 응답한 대상자는 77.5%로 나타났다. 워라벨에 대한 지식은 43.7%가 친구들에게서 얻었으며, 31.3%는 신문, 잡지, TV를 보고 얻은 것으로 확인되었다. 이는 워라벨은 우리 삶의 중요한 부분으로 여겨지고 있음으로 판단되며, 직장에서도 관심을 가지고 워라벨을 유지하기 위한 다양한 여가 프로그램 및 여가 활동비 지원이 필요할 것으로 생각된다. 워라벨을 추구하는 세대는 여행, 취미, 문화를 공유하고 여가활동을 하며 행복을 추구하기에[16], 본 대상자는 친구들과 여가활동을 즐기고, 신문, 잡지, TV 통해 여가활동에 대한 콘텐츠를 접하며 일과 삶의 균형을 유지하고 있다고 여겨진다. 따라서 간호사가 워라벨을 유지할 수 있도록 사회적 분위기를 형성할 필요가 있을 것이며, 방송매체를 통한 정부의 사회문화 조성이 필요하다고 생각된다.

“워라벨의 정의”에 대해 대상자들은 ‘삶의 질 향상’, ‘업무의 효율성’, ‘육체적·정신적 건강’으로 인식하였다. 이와 같은 결과로 본 연구 대상자들의 워라벨에 대한 인식은 일에서 업무의 효율을 가져오고, 육체적·정신적으로 건강한 상태를 유지하여 삶의 질이 향상에 영향을 준 것으로 여겨진다. 이는 의료종사자들을 대상으로 한 연구[17], 임상간호사를 대상으로 한 연구[18]와 유사함을 알 수 있다. 워라벨은 여가만족과 행복감을 느끼게 하고 소진을 예방하여 삶의 질을 향상시키는 것이라고 하였으며 또한, 삶의 만족스러운 경험을 통해 응급한 임상현장에서 일을 끝까지 수행하는데 영향을 주었다[17, 18]. 이 연구를 통해 도출된 간호사의 워라벨을 위해서는 근무환경의 개선을 통해 여가활동을 할 수 있는 시간 외 근무나 휴일 근무 문제의 개선과 합리적인 보수들이 개선되어야 한다는 결과는 매우 의미가 있다. 이에 간호사들이 워라벨을 일과 삶에서 중요하게 인식하여 업무의 효율성을 가져오고, 건강과 삶의 질을 지속적으로 향상시킬 수 있도록 국가의 사회적 제도 개선과 병원의 복지체계가 마련되어야 할 것이다.

“간호사의 워라벨이 높아지는 요인”에 대해 대상자

들은 ‘긍정적인 사내문화 조성’, ‘개인 여가활동’, ‘개인 실적평가’로 인식하였다. ‘긍정적인 사내문화 조성’ 중 의미 있는 진술문은 ‘좋은 근무환경’, ‘규칙적인 근무’로 확인되었다. 이는 Song과 Kim[19]의 연구에서 부서원 간의 수평적인 의사소통과 개인의 자유로운 휴가 사용 및 규칙적인 근무 스케줄이 간호사들의 만족도를 높여 부서에 긍정적인 분위기 만든다는 연구결과와 본 연구의 인식이 유사함을 알 수 있다. 따라서 간호사의 워라밸이 높아지는 요인에 대해 인지하고, 병원 차원에서 부서원 간의 수평적인 의사소통 체계를 만들 수 있는 방안을 강구해야 할 것이며 부서에서는 자유롭게 휴가를 사용할 수 있도록 지지해주어야 할 필요가 있겠다.

“간호사의 워라밸이 낮아지는 요인”에 대해 대상자들은 ‘사내근무환경 악화’, ‘개인여가활동 부재’로 인식하였다. ‘사내근무환경 악화’ 중 의미있는 진술문은 ‘높은 업무강도’, ‘시간 외 근무’, ‘낮은 연봉’, ‘인력부족’으로 확인되었다. 의료기관의 규모가 클수록, 상대적으로 환자의 높은 중증도와 높은 업무강도에 비해 충분하지 못한 인력으로 간호사들은 오버타임을 하게 된다[20]. 본 연구 대상자의 60%가 의료기관의 규모가 큰 상급종합병원에 근무하는 간호사로, 이로 인해 워라밸이 낮아지는 요인으로 인식되고 있다는 것을 보여준다. 또한 의료기관은 병원 내에서 간호사의 인력 비중이 높아 간호인력과 임금수준을 가능한 최소수준으로 유지하려는 경향이 있다[21]. 이는 간호사의 이직을 초래하여, 의료기관 간호인력 관리의 악순환으로 이어지며 간호사의 근무환경을 악화시키는 요인이 된다. 우리나라 간호사 수는 국내 인구 1,000명당 OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) 평균의 절반에 미치는 수준이며, 또한 면허 간호사 중 활동 간호사는 전체의 52.5% 수준에 불과하다[21]. 정부는 이에 대해 유휴 간호사 인력을 양성하여 다시 임상현장에서 근무할 수 있도록 지원해야 할 것이며, 간호사의 임금과 보상에 대한 대책 방안을 모색해야 할 필요가 있다. 더불어, 간호사가 일과 삶의 균형을 맞출 수 있도록 유연한 근무제도를 운영하고, 간호인력을 확충하여 근무환경을 개선하는

것이 필요하다고 사료된다.

“간호사로서 워라밸을 향상시키는 방법”에 대해 대상자들은 ‘조직문화 개선’, ‘충분한 휴식’, ‘자기개발’, ‘정부의 협조’로 인식하였다. 이중 ‘조직문화 개선’의 의미있는 진술문은 ‘업무환경 개선’, ‘전문성 있는 인원 충원’, ‘연봉인상’으로 확인되었다. 이는 간호사가 효율적인 업무를 위한 물리적 환경 조성 과 동료 간 상호작용을 위한 인적 환경 조성을 통해 워라밸이 높아지게 된다는 연구결과와 유사하다[22]. 보건의료인력 실태조사 결과에 따르면, 2020년 보건의료인력 중 비활동인력은 의사는 7.5%, 약사는 24.6%, 간호사는 27.2%로 전체 391,493명 중 106,396명이 활동을 하지 않고 있다. 간호사들이 임상현장에서 전문성을 유지하고 활동할 수 있도록 국가 차원에서 간호사에 대한 지원체계를 마련할 필요가 있다. 또한, Park과 Kim[24]의 연구에서 병상 규모에 따라 간호사의 연봉 차이가 많은 것으로 볼 때, 간호사의 구체적인 연봉 기준을 마련하고 물가상승률을 고려하여 꾸준한 임금인상이 필요하다고 사료된다.

V. 결 론

본 연구에서는 간호사들이 인식하는 워라밸의 정의, 워라밸이 높아지는 요인, 워라밸이 낮아지는 요인, 워라밸을 향상시키는 요인에 대해 확인하였다. 간호사 개인마다 워라밸에 대한 인식은 약간 다르지만, 근무환경 개선과 여가활동이 보장되는 시스템구축이 매우 중요하게 확인되었다. 앞으로 간호사의 업무개선을 위한 정책수립에 반영되어야 할 것이다.

또한, 미래의 간호사들이 안정된 병원 환경에서 자아실현을 하며 삶의 질을 보장받고 근무하기 위해서는 병원조직이 근무환경개선과 시대별 맞춤형 제도를 마련해야 한다. 추후 지역별, 병원규모 차이를 고려하고, 대상자를 확대한 반복 연구가 수행될 것을 제언하는 바이다.

References

1. Choi JM. A study on the impact of innovative culture, organizational communication, and job autonomy on employee well-being: focused on k-development public enterprises [master's thesis]. Seoul: Seoul National University; 2020. p.1-50.
2. Jeong MS, Kim HL, Lee YJ. Factors influencing work-life balance in korean registered nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2017;26(2): 114-123.
3. Park JH. Turnover reduction strategy of new graduate nurses. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2017;(8):833-842.
<https://doi.org/10.14257/ajmahs.2017.08.44>
4. Hospital Nurses Association. Hospital nurses association survey on the status of hospital nursing staff placement(2019). Seoul: Hospital Nurses Association; 2020.
5. Kang KN. Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(2):155-165.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.2.155>
6. Cho EH, Choi MN, Kim EY, Yo IY, Lee NJ. Construct validity and reliability of the korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2011;41(3):25-332.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.352>
7. Vecchio N, Scuffham PA, Hilton MF, Whiteford HA. Work related injury in the nursing profession: An investigation of modifiable factors. *Journal of Advanced Nursing*. 2011;67(5):1067-1078.
8. O'Brien-Pallas L, Murphy GT, Shamian J, Li X, Hayes LJ. Impact and determinants of nurse turnover: a pan canadian study. *Journal of Nursing Management*. 2010;18(8):1073- 1086.
9. Organization for Economic Cooperation and Development. OECD better life index. retrieved december 2021, [cited 2020 January 25]. Available from: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/korea/>
10. Na BJ, Kim EJ. A study on the mediating and moderating effect of work-family conflict in the relationship among emotional labor, occupational stress, and turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;22(3):260-269.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.3.260>
11. Kim MR, Seomun GA. Relationships among burn-out, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention to resign in hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2013;22(2):93-101.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.93>
12. Bartlett JE, Kotrlik JW, Higgins CC. Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*. 2001;19(1):43-50.
13. Graneheim UH, Lundman B. Qualitative content analysis in nursing research: Concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*. 2004;24(2):105-112.
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001>
14. Kim IO, Kim SH, Im SA, Roh HS. The effects of work-life balance on the turnover intention of hospital nurses by mediating job satisfaction. *The Journal of Employment and Career*. 2022;12(4):1-18.
15. Jung MS, Kim HL, Lee YJ. Factors influencing work-life balance in Korean registered nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2017;26(2):114-123.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2017.26.2.114>
16. Kim SW, Kim YJ. A study on the keyword analysis of warabal (WLB) and work-life balance through youtube. *Korean Journal of Leisure, Recreation &*

- Park. 2019;43(2):117-126.
<https://doi.org/10.26446/kjlrp.2019.6.43.2.117>
17. Kil KH, Chung SH, Oh SK, Kim KS. A study on effects of work life balance program on happiness, stress, leisure satisfaction and organizational commitment for tertiary hospital employees. *Journal of Corporate Education and Talent Research*. 2019;21(4):85-116.
18. Jeong E, Jung MR. Effect of work-life balance, compassion satisfaction, compassion fatigue, and burnout on grit of clinical nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2020;21(3): 438-446. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.3.438>
19. Song GR, Kim OS. Influences of organizational communication satisfaction and safety climate on medication safety competence in hospital nurse. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2022;28(3):297-306.
20. Bae HJ, Kang KH. A study on factors affecting turnover intention of nurses based on region and size of hospital. *Crisisonomy*. 2022;18(5):79-94.
<https://doi.org/10.14251/crisisonomy.2022.18.5.79>
21. Ministry of Health and Welfare. Consultative body to establish comprehensive measures to support secondary nursing personnel [Internet]. Sejong: Ministry of Health and Welfare; 2023 [cited 2023 Nov 10]. Available from:
https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10503010100&bid=0027&cg_code=
22. Seo YJ, Yu M. Comparative study on work-life balance, nursing work environment, nursing organizational culture, and job satisfaction before turnover among nurses leaving hospital: current clinical nurses versus non-clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2023;29(4): 385-396. <https://doi.org/10.11111/jkana.2023.29.4.385>
23. Korea Policy Briefing. 2010-2020 Health care workforce activity status statistics[20 occupations] [Internet]. Ministry of Culture, Sports and Tourism: 2020 [cited 2020 July 07]. Available from:
<https://korea.kr/briefing/pressReleaseView.do?newsId=156515499>
24. Park KO, Kim JK. A study of desired work conditions of nurses in small-medium hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2019;25(1):1-13.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.1.1>