

http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2024.10.5.29

JCCT 2024-9-4

# 교대근무간호사의 직무스트레스, 직무몰입, 목표지향성이 일과 삶의 균형에 미치는 영향

## The Effects of Shift Work Nurses' Job Stress, Job Involvement, and Goal Orientation on Work-Life Balance

최수미\*, 제남주\*\*

Su Mi Choi\*, Nam Joo Je\*\*

**요약** 본 연구는 교대근무 간호사를 대상으로 직무스트레스, 직무몰입, 목표지향성이 일과 삶의 균형에 미치는 영향력을 파악하기 위해 시도되었다. 연구 대상은 G도 C시에 소재한 병원에서 근무하는 교대근무 간호사 128명이며, 자료수집은 구글 설문지를 이용하여 2024년 4월 01일부터 4월 15일까지 진행하였다. 수집된 자료는 상관관계, 다중회귀분석으로 분석하였다. 모형의 총 설명력은 28.0%이었다. 본 연구의 결과는 교대근무 간호사의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인으로는 직무스트레스( $\beta=.405, p<.001$ ), 목표지향성( $\beta=-.265, p=.002$ ), 직무몰입( $\beta=.174, p=.037$ )에서 유의한 차이가 나타났다. 따라서 업무 수행 시 과도한 목표 설정을 피하고 적절한 스트레스 관리로 직무에 몰입할 수 있는 조직문화를 형성하여 간호서비스의 질 향상에 이바지함으로써 환자건강에 긍정적 영향을 미칠 것으로 사료된다. 이에 간호사는 한 개인일 뿐만 아니라 전문 의료인으로서 일과 삶의 균형을 유지하여 건강한 삶을 유지하는 것이 국가 인적자원으로써도 중요한 부분임을 시사하고 있으며 정부 차원의 제도적 지지가 필요할 것이다.

**주요어** : 간호사, 직무스트레스, 목표지향성, 일과 삶의 균형

**Abstract** This study attempted to determine the effect of job stress, job involvement, and goal orientation on work-life balance for shift nurses. The subjects of the study were 128 shift nurses working at a hospital in city C of province G. Data were conducted from April 01 to April 15, 2024 using a Google questionnaire. The collected data were analyzed by correlation and multiple regression analysis. The total explanatory power was 28.0%. The results of this study showed significant differences in job stress( $\beta=.405, p<.001$ ), goal orientation( $\beta=-.265, p=.002$ ), and job involvement( $\beta=.174, p=.037$ ) as factors affecting the work-life balance of shift nurses. Therefore, it is expected to have a positive impact on patient health by contributing to the improvement of the quality of nursing services by forming an organizational culture that avoids excessive goal setting and allows employees to concentrate on their work with appropriate stress management. This suggests that nurses are not only individuals but also professional medical practitioners, and that maintaining a healthy work-life balance is crucial for the country's human resources, which requires institutional support at the government level.

**Key words** : Nurses, Occupation stress, Orientation, Work-life balance

### 1. 서론

간호사는 24시간 의료서비스를 제공하는 대표적인 직종으로[1], 입원 병동에서 근무하는 간호사 중 73% 이상이 교대근무를 하고 있다[2]. 특히, 교대근무 간호사는 정

\*정회원, 창신대학교 간호학과 부교수(제1저자)  
\*\*정회원, 선린대학교 간호학과 조교수(공동저자)  
\*\*\*정회원, 창신대학교 간호학과 부교수(교신저자)  
접수일: 2024년 6월 7일, 수정완료일: 2024년 7월 1일  
게재확정일: 2024년 9월 5일

Received: June 7, 2024 / Revised: July 1, 2024

Accepted: September 5, 2024

\*\*\*Corresponding Author: jnj4757@cs.ac.kr

Department of nursing,, Changshim Univ, Korea

해진 시간 안에 해결해야 하는 환자 간호 및 응급 상황 처치 등의 강도 높은 업무를 시행해야 하므로 타 직종에 비해 직무스트레스가 높다[3].

직무스트레스란 개인의 특성과 능력이 직장 및 직무 환경의 요구도와 부합되지 않는 상태에서 발생하는 감정을 의미한다[4]. 교대근무 간호사의 직무스트레스는 간호 업무 상황에서 필연적으로 발생하며, 적당한 스트레스는 개인의 성장 및 조직의 생산성 향상에 도움이 되지만[5], 지속적인 직무스트레스는 업무 생산성 및 효율성 저하로 이어져 조직의 경제적 손실뿐만 아니라 한 개인의 삶이 흔들릴 수 있는 계기가 될 수 있다[5]. 이처럼 교대근무 간호사는 불규칙한 업무 시간 뿐만 아니라 과도한 직무 스트레스로 인한 일과 삶의 균형을 유지하는 것이 매우 힘든 직종으로 파악된다. 또한 지속적인 직무스트레스는 간호업무의 효율성 저하되고 직무만족도가 낮아져 직무 몰입도에 영향을 주며[6], 직무스트레스는 간호사의 삶의 질을 떨어뜨리고 환자의 의료서비스 및 조직에 직접적인 영향을 미친다[7].

간호사의 직무몰입은 간호업무를 수행함에 있어 자신의 능력을 최대한 발휘하고 주도적으로 책임감을 가지며 직무에 만족하는 정도를 의미한다[8]. 직무 몰입도가 높을수록 환자의 안전과 효율적인 간호업무 수행에 긍정적인 영향을 주며 간호직에 대한 애착과 긍지를 높여준다고 한다[9]. 그러나 교대근무 간호사의 야간근무 및 불규칙한 생활은 직무 몰입도가 저하되는 요인으로 나타났다[10]. 직무몰입이 저하되면 의료대상자나 보호자에게 무관심 또는 불친절한 태도가 나타나며 간호업무 사고 발생 위험도가 높아져 환자 안전사고에 직접적인 영향을 미친다[10]. 이에 교대근무 간호사의 직무스트레스와 직무몰입이 개인과 조직에 미치는 영향을 면밀히 파악하고 간호사 개인이 수행하고 있는 간호업무가 본인의 삶에 어떠한 영향을 미치는지 확인해 보고자 한다.

간호사는 환자 간호 문제를 해결하기 위해 목표를 설정하고 문제를 해결하기 위한 노력이 필요하다. 목표지향성은 능력을 발휘하는 목표를 설정하고 행동이나 태도를 목표성취에 최적화시키는 성향이며, 개인의 목표에 따라 발생 되는 성취동기를 의미한다[11]. 이는 학습 목표지향성, 성과접근 목표지향성, 성과회피 목표지향성의 세 가지 하위요인으로 구분할 수 있다[11]. 간호사의 목표지향성 중에서 학습 목표지향성과 성과접근 목표지향성이 높을수록 직무만족도가 높아져 간호문제해결에 영

향을 준다고 하였다[12]. 개인의 목표성취는 조직의 목표 성취와는 다를 수 있으나 조직유효성을 높여 줄 수 있는 요인 중 하나로 나타났다[13]. 타 분야에서는 목표지향성에 대한 연구가 활발하게 진행되고 있지만[14], 간호학에서는 이와 관련된 연구가 거의 없었다. 이에 간호사의 목표지향성이 직무스트레스, 직무몰입, 일과 삶의 균형에 관계를 확인해 보고자 한다.

개인의 소득 수준과 기대수명이 늘어남에 따라 삶의 질 향상에 대한 요구도가 증가하고 있다[15]. 이에 대상자뿐만 아니라 간호사의 건강한 삶을 유지하기 위한 적절한 업무와 삶의 균형을 위한 대책이 필요하다. 일과 삶의 균형(Work-Life Balance)은 일과 일 이외 영역에서 시간, 신체적, 심리적 에너지를 적절하게 분배함으로써 삶에 대한 통제감을 가지고 만족스러움을 느끼는 상태를 의미한다[16]. 교대근무 간호사는 규칙적으로 주휴일을 갖지 못하고 잦은 초과근무, 야간근무로 상근 간호사보다 일과 삶의 균형이 낮고[17], 신체적·정신적 건강에 부정적 영향을 미치며[18], 개인과 가족의 삶의 질이 저하되어[19] 나아가 직무에 대한 불만족과 조직몰입의 감소, 이직 의도가 증가하는 결과를 초래하게 된다[20].

교대근무 간호사의 직무스트레스가 적절히 해소되지 못하면 건강에 악영향을 끼칠 뿐 아니라 더 나아가 일과 삶의 균형이 깨지면서 개인과 가족 삶의 질이 저하로 나타났다[21]. 일과 삶의 균형을 위한 노력을 하는 간호사일수록 이직 의도가 낮았으며[22], 직무스트레스 또한 낮은 것으로 나타났다[23]. 그러나 대부분의 간호사는 일과 삶의 불균형으로 다양한 어려움을 겪는 것으로 보고되고 있다[24]. 그럼에도 불구하고 교대근무 간호사의 일과 삶의 균형을 맞추기 위한 실질적인 연구는 매우 부족한 실정이다. 이에 본 연구는 교대근무 간호사를 대상으로 직무스트레스, 직무몰입, 목표지향성이 일과 삶의 균형에 미치는 영향력을 파악하고 적절한 일과 삶의 균형을 유지하여 간호의 질 향상 및 건강한 삶을 위한 다양한 전략 프로그램개발을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구설계

본 연구는 교대근무 간호사의 직무스트레스, 직무몰입, 목표지향성이 일과 삶의 균형에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

## 2. 연구대상

본 연구의 대상은 G도 C시에 소재한 병원에서 근무하는 교대근무 간호사를 대상으로 구글 설문조사를 실시하였다. 본 연구의 대상자 수는 G\*power version 3.1.3 program을 이용하여 다중회귀분석 기준으로 효과 크기 0.15, 유의수준 .05, 검정력 .80으로 하였으며, 예측 변수의 12개를 기준으로 하여 표본 크기를 산출한 결과 127이 산출되었다. 탈락률 20%를 고려하여 140명의 자료를 수집하고, 중복 참여와 불성실한 응답을 제외한 128명의 자료를 최종 분석하였다.

## 3. 연구도구

본 연구에 사용된 도구는 총 83문항으로, 대상자의 일반적 특성 9문항, 직무스트레스 23문항, 직무몰입 9문항, 목표지향성 13문항, 일과 삶의 균형 29문항이다.

### 3.1 연구대상자의 일반적 특성

연령, 성별, 결혼상태, 종교, 교육 정도, 근무부서, 직위, 현 병원 경력, 총 임상 경력으로 총 9문항으로 구성하였다.

### 3.2 직무스트레스

본 연구의 직무스트레스 도구는 Kim과 Gu [25]가 개발한 측정 도구를 An [26]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 총 23개의 문항으로 5개의 하위영역인 ‘업무량 과중’, ‘전문직으로서의 역할갈등’, ‘전문지식과 기술의 부족’, ‘대인 관계상의 문제’, ‘부적절한 대우와 보상’으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 느끼지 않는다’ 1점, ‘약간 느낀다’ 2점, ‘보통 느낀다’ 3점, ‘심하게 느낀다’ 4점, ‘아주 심하게 느낀다’ 5점으로 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다. 도구의 개발 당시 신뢰도 Cronbach’s  $\alpha=0.94$ 이었고, 하위영역별 ‘업무량 과중’ Cronbach’s  $\alpha=0.88$ , ‘전문직으로서의 역할갈등’ Cronbach’s  $\alpha=0.83$ , ‘전문지식과 기술의 부족’ Cronbach’s  $\alpha=0.80$ , ‘대인 관계상의 문제’ Cronbach’s  $\alpha=0.79$ , ‘부적절한 대우와 보상’ Cronbach’s  $\alpha=0.73$ 이었으며, An [26]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach’s  $\alpha=0.85$ 이었고, 하위영역별 ‘업무량 과중’ Cronbach’s  $\alpha=0.82$ , ‘전문직으로서의 역할갈등’ Cronbach’s  $\alpha=0.84$ , ‘전문지식과 기술의 부족’ Cronbach’s  $\alpha=0.78$ , ‘대인 관계상의 문제’ Cronbach’s  $\alpha=0.89$ , ‘부적절한 대우와 보상’ Cronbach’s

$\alpha=0.90$ 이었다. 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach’s  $\alpha=0.83$ 이었고, 하위영역별 ‘업무량 과중’ Cronbach’s  $\alpha=0.88$ , ‘전문직으로서의 역할갈등’ Cronbach’s  $\alpha=0.85$ , ‘전문지식과 기술의 부족’ Cronbach’s  $\alpha=0.87$ , ‘대인 관계상의 문제’ Cronbach’s  $\alpha=0.83$ , ‘부적절한 대우와 보상’ Cronbach’s  $\alpha=0.87$ 이었다.

### 3.3 직무몰입

본 연구의 직무몰입 도구는 Kanungo [27]가 개발한 측정 도구를 Kang [28]이 수정 보완한 도구를 측정하였다. 총 9개 문항으로 부정 문항 1개와 긍정 문항 8개로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘대체로 그렇다’ 4점 ‘매우 그렇다’ 5점으로 점수가 높을수록 직무몰입 정도가 높음을 의미한다. 도구의 개발 당시 신뢰도는 Cronbach’s  $\alpha=0.81$ 이었으며, Kang [28]의 연구에서는 신뢰도 Cronbach’s  $\alpha=0.82$ 이었으며, 본 연구에서는 신뢰도 Cronbach’s  $\alpha=0.77$ 이었다.

### 3.4 목표지향성

본 연구의 목표지향성 도구는 Vandewalle [11]이 개발한 측정 도구를 Kim과 Kang [29]이 보완한 후 Oh [30]가 수정한 도구를 측정하였다. 총 13문항으로 ‘학습 목표지향성’ 5문항, ‘성과접근목표지향성’ 4문항, ‘성과회피목표지향성’ 4문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘대체로 그렇다’ 4점 ‘매우 그렇다’ 5점으로 점수가 높을수록 목표지향성이 높음을 의미한다. 도구의 개발 당시 신뢰도 Cronbach’s  $\alpha=0.70$ 이었고, 하위영역별 ‘학습목표지향성’ Cronbach’s  $\alpha=0.88$ , ‘성과접근목표지향성’ Cronbach’s  $\alpha=0.84$ , ‘성과회피목표지향성’ Cronbach’s  $\alpha=0.83$ 이었고, Oh [30]연구의 신뢰도 Cronbach’s  $\alpha=0.82$ 이었고, 하위영역별 ‘학습목표지향성’ Cronbach’s  $\alpha=0.82$ , ‘성과회피목표지향성’ Cronbach’s  $\alpha=0.77$ , ‘성과접근목표지향성’ Cronbach’s  $\alpha=0.87$ 이었다. 본 연구에서 신뢰도 Cronbach’s  $\alpha=0.80$ 이었고, 하위영역별 ‘학습목표지향성’ Cronbach’s  $\alpha=0.82$ , ‘성과접근목표지향성’ Cronbach’s  $\alpha=0.84$ , ‘성과회피목표지향성’ Cronbach’s  $\alpha=0.88$ 이었다.

### 3.5 일과 삶의 균형

본 연구의 일과 삶의 균형의 도구는 Kim과 Park [16]이 개발한 도구로 측정하였다. 총 29문항으로 '일과 성장의 균형' 9문항, '일과 여가의 균형' 8문항, '일과 삶의 전반적인 평가' 4문항, '일과 가족의 균형 요인' 8문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 7점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 0점, '그렇지 않다' 1점, '별로 그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '드물게 그렇다' 4점, '그런 편이다' 5점, '매우 그렇다' 6점 척도로 사용하였으며, 전체 문항이 부정적 문항으로 구성되어 각 문항을 역 코딩하여 점수가 높을수록 일과 삶의 균형이 높음을 의미한다. 도구의 개발 당시 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .93$ 이었고, 하위영역별 '일-가족 균형' Cronbach's  $\alpha = .90$ , '일-여가 균형' Cronbach's  $\alpha = .85$ , '일-성장 균형' Cronbach's  $\alpha = .82$ , '일-삶의 전반적인 평가' Cronbach's  $\alpha = .74$ 이었다. 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .94$ 이었고, 하위영역별 '일-가족 균형' Cronbach's  $\alpha = .76$ , '일-여가 균형' Cronbach's  $\alpha = .80$ , '일-성장 균형' Cronbach's  $\alpha = .89$ , '일-삶의 전반적인 평가' Cronbach's  $\alpha = .79$ 이었다.

#### 4. 윤리적 고려 및 자료수집 방법

본 연구의 자료수집 방법은 2024년 4월 01부터 4월 15일까지 진행하였다. 수집 방법은 해당 병원의 간호 부서장의 허가를 받은 뒤 각 간호 부서의 단체채팅방을 이용하여 URL을 배포하였고 대상자의 윤리적 측면을 고려하여 설문지 시작 전에 연구의 목적과 연구과정에 대해 설명하고 연구에 참여한 모든 대상자들로부터 연구에 자발적으로 참여하겠다는 연구 참여 동의를 받은 후 자료를 수집하였다. 연구 설명문 및 참여 동의 안내문에는 연구에 대한 설명과 개인정보 제공과 보호, 참여 절차, 방법, 예상되는 위험 및 이익, 동의 철회, 연구 참여에 따른 보상, 관련 기관의 자료 열람 등에 대한 사항을 제공하였다. 설문조사는 온라인 (Google) 설문지로 진행하였다. 설문조사를 완료한 대상자에게는 3000원 상당의 커피 쿠폰을 제공하였다.

#### 5. 자료 분석

자료 분석은 IBM SPSS/22.0 통계 프로그램을 이용하였고, 결과에 대한 유의 수준은 .05로 측정하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 산출하였으며 직무스트레스, 직무몰입, 목표지향성이 일과 삶의 균형

은 평균과 표준편차를 구하였다.

일반적 특성에 따른 직무스트레스, 직무몰입, 목표지향성, 일과 삶의 균형의 차이는 t-test, one-way ANOVA, 사후분석은 Scheffe's test로 분석하였다. 변수들의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석하였다. 일과 삶의 균형이 미치는 요인을 확인하기 위해서는 다중회귀분석(Multiple regression analysis) 입력방식으로 분석하였다.

### III. 연구결과

#### 1. 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자 일반적 특성은 표 1과 같다.

대상자의 일반적 특성 중 연령은 '40세 이상'이 53명(41.4%)으로 가장 많았고, 성별은 '여자'가 122명(95.3%)으로 가장 많았다. 종교는 '없다'가 98명(76.6%)으로 가장 많았으며, 결혼 상태는 '기혼'이 81명(63.3%). 최종 학력은 '대학교 졸업 이상'이 78명(60.9%)으로 가장 많았고, 근무부서에서는 '외과계 병동'이 39명(30.5%)으로 가장 많았으며, 직위는 '일반간호사'가 109명(85.2%)으로 가장 많았다. 현 병원 경력은 '5년 미만'이 85명(66.4%)으로 가장 많았고, 총 임상 경력은 '10년 이상'이 64명(50.0%)으로 가장 많았다[Table 1].

#### 2. 연구 변수의 기술적 통계

본 연구의 주요 변수들의 정도는 표 2와 같다.

직무스트레스의 점수는  $3.60 \pm 0.59$ 점(5점 만점)이었고, 하위 영역별로 살펴보면 업무량 과중이  $3.63 \pm 0.62$ 점, 전문직으로서의 역할갈등이  $3.55 \pm 0.76$ 점, 전문지식과 기술의 부족이  $3.74 \pm 0.75$ 점, 대인 관계상의 문제가  $3.55 \pm 0.73$ 점, 부적절한 대우가  $3.66 \pm 0.70$ 점으로 나타났다. 직무몰입의 점수는  $3.29 \pm 0.52$ 점(5점 만점)으로 나타났다. 목표지향성의 점수는  $3.04 \pm 0.62$ 점(5점 만점)이었고, 하위 영역별로 살펴보면 학습목표지향성이  $2.84 \pm 0.74$ 점, 성과접근목표지향성이  $3.20 \pm 0.86$ 점, 성과회피목표지향성이  $3.15 \pm 0.97$ 점으로 나타났다. 일과 삶의 균형의 점수는  $2.89 \pm 1.03$ 점(6점 만점)이었고, 하위 영역별로 살펴보면 일-가족 균형이  $3.26 \pm 1.08$ 점, 일-여가 균형이  $2.78 \pm 1.24$ 점, 일-성장 균형이  $2.86 \pm 1.24$ 점, 전반적 평가가  $2.59 \pm 1.18$ 점으로 나타났다[Table 2].

표 1. 일반적 특성

Table 1. General characteristics (N=128)

Characteristics	Categories	n(%)
Age(years)	<30	27(21.1)
	30~39	48(37.5)
	≥40	53(41.4)
Gender	male	6(4.7)
	female	122(95.3)
Religion	yes	30(23.4)
	no	98(76.6)
Marital status	single	47(36.7)
	married	81(63.3)
Level of education	college graduation	50(39.1)
	University graduation or higher	78(60.9)
Department	internal medicine ward	15(11.7)
	surgical ward	39(30.5)
	intensive care unit	37(28.9)
	emergency room	4(3.1)
	Others (nursing hospital)	33(25.8)
Working position	general nurse	109(85.2)
	nurse in charge or higher	19(14.8)
current hospital experience(years)	<5	85(66.4)
	5~9	30(23.4)
	≥10	13(10.2)
total clinical experience (years)	<5	33(25.8)
	5~9	31(24.2)
	≥10	64(50.0)

3. 일반적 특성에 따른 차이 분석

본 연구의 주요 변수들 간의 차이를 분석한 결과는 표 3과 같다. 일반적 특성별 직무스트레스의 변수에서는 성별, 근무부서에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다 ( $p<.05$ ). 사후 분석 결과 성별에서는 ‘남자’ 보다 ‘여자’일 때, 근무부서에서는 ‘내과계 병동’이 ‘외과계 병동’ ‘기타(요양병원 등)’보다 직무스트레스를 많이 받는 것으로 나타났다. 직무몰입의 변수에서는 종교, 최종 학력, 근무부서, 현 병원 경력, 총 임상 경력에서 통계적으로 유의한 차이가 있었고( $p<.05$ ), 사후분석 결과 종교에서는 ‘없음’ 일 때, 근무부서에서는 ‘전문대학’ 일 때, 근무부서에서는 ‘중환자실’, ‘기타(요양병원)’ 보다 ‘응급실’ 일 때 직무몰입이 높을 것으로 나타났다. 현 병원 경력에서는 ‘5년 미만’ 보다 ‘5년 이상 10년 미만’과 ‘10년 이상’일 때, 총 임상 경력에서는 ‘5년 미만’, ‘5년 이상 10년 미만’보다 ‘10년 이상’일 때 직무몰입이 높은 것으로 나타났다. 목표지향성의 변수에서는 결혼 유무, 현 병원 경력에서 통계적으로

유의한 차이가 있었고( $p<.05$ ) 사후분석 결과 결혼 유무에서는 ‘기혼’ 일 때 목표지향성이 높게 나타났고 현 병원 경력에서는 ‘5년 미만’ 보다 ‘5년 이상 10년 미만’일 때 목표지향성이 높게 나타났다[Table 3].

표 2. 직무스트레스, 직무몰입, 목표지향성, 일과 삶의 균형의 정도  
 Table 2. Degree in major variables according to the participants' general characteristics (N=128)

Variables	Min	Max	M±SD
<b>Job stress</b>	1.00	5.00	3.60±0.59
Work overload	1.00	5.00	3.63±0.62
Role conflict as a profession	1.00	5.00	3.55±0.76
Lack of professional knowledge and skill	1.00	5.00	3.74±0.75
Interpersonal problem	1.00	5.00	3.55±0.73
Improper treatment and compensation	1.00	5.00	3.66±0.70
<b>Job involvement</b>	1.00	5.00	3.29±0.52
<b>Goal orientation</b>	1.00	5.00	3.04±0.62
Learning goal orientation	1.00	5.00	2.83±0.69
Performance approach goal orientation	1.00	5.00	3.20±0.80
Performance avoidance goal orientation	1.00	5.00	3.15±0.96
<b>Work-life balance</b>	0.00	6.00	2.89±1.03
Work-family balance	0.00	6.00	3.26±1.08
Work-leisure balance	0.00	6.00	2.78±1.24
Work-growth balance	0.00	6.00	2.86±1.24
Overall assessment	0.00	6.00	2.59±1.18

표 3. 직무스트레스, 직무몰입, 목표지향성, 일과 삶의 균형의 차이 분석

Table 3. Differences Analysis in major variables according to the participants' general characteristics (N=128)

Character-istics	Categories	Job stress		Job involvement		Goal orientation		Work-life balance	
		Mean ±SD	t/F (p)	Mean ±SD	t/F (p)	Mean ±SD	t/F (p)	Mean ±SD	t/F (p)
Age (years)	<30	3.46±0.43	2.73 (.069)	3.22±0.59	2.85 (.062)	2.90±0.50	3.03 (.052)	3.41±0.77	2.82 (.064)
	30~39	3.75±0.58		3.20±0.54		2.96±0.51		3.45±0.66	
	≥40	3.54±0.64		3.42±0.41		3.18±0.62		3.09±0.98	
Gender	male	2.89±0.24	-6.76 (<.001)	2.91±0.63	-1.93 (.055)	3.13±0.51	0.37 (.700)	3.32±0.64	0.07 (.943)
	female	3.64±0.58		3.32±0.50		3.04±0.57		3.29±0.85	
Religion	yes	3.61±0.58	0.27 (.792)	3.25±0.51	-2.03 (.045)	3.04±0.57	-0.12 (.909)	3.24±0.75	-1.05 (.300)
	no	3.58±0.62		3.46±0.49		3.05±0.55		3.46±1.08	
Marital status	single	3.65±0.60	0.59 (.554)	3.24±0.55	-1.21 (.226)	2.88±0.49	-2.78 (.006)	3.37±0.74	0.97 (.335)
	married	3.58±0.59		3.36±0.47		3.16±0.59		3.23±0.91	
Level of education	college graduation	3.52±0.63	-0.86 (.391)	3.39±0.57	2.45 (.016)	3.05±0.58	0.37 (.714)	3.14±0.88	0.87 (.388)
	university graduation or higher	3.61±0.54		3.16±0.43		3.01±0.54		3.33±0.69	
Department*	internal medicine ward <sup>a</sup>	4.16±0.46	6.96 (<.001) a>b,e	3.28±0.66	3.26 (.014) c<d d>e	2.81±0.49	0.85 (.497)	3.75±0.54	1.90 (.114)
	surgical ward <sup>b</sup>	3.50±0.42		3.35±0.52		3.04±0.55		3.33±0.87	
	intensive care unit <sup>c</sup>	3.70±0.59		3.22±0.42		3.05±0.64		3.27±0.63	
	emergency room <sup>d</sup>	3.90±0.81		4.11±0.38		3.08±0.65		3.40±1.13	
	others <sup>e</sup>	3.34±0.59		3.23±0.47		3.13±0.53		3.04±1.03	
Working position	general nurse	3.63±0.60	1.33 (.185)	3.29±0.52	-0.51 (.613)	3.00±0.57	-1.91 (.059)	3.28±0.88	-0.25 (.806)
	nurse in charge or higher	3.44±0.50		3.35±0.43		3.27±0.49		3.33±0.63	
Current hospital experience (years)*	<5 <sup>a</sup>	3.55±0.59	1.22 (.300)	3.15±0.45	11.89 (<.000) a<b,c	2.96±0.55	3.79 (.025) a<b	3.25±0.74	0.54 (.585)
	5~9 <sup>b</sup>	3.72±0.56		3.58±0.52		3.28±0.56		3.32±1.01	
	≥10 <sup>c</sup>	3.70±0.61		3.59±0.50		2.98±0.57		3.50±1.03	
Total clinical experience (years)*	<5 <sup>a</sup>	3.50±0.69	1.31 (.274)	3.09±0.60	6.94 (<.001) a,b<c	2.87±0.59	3.30 (.051)	3.35±0.74	0.25 (.781)
	5~9 <sup>b</sup>	3.74±0.51		3.19±0.48		2.98±0.66		3.34±0.81	
	≥10 <sup>c</sup>	3.59±0.56		3.45±0.43		3.16±0.48		3.24±0.91	

\*Scheffe's test

4. 연구 변수의 상관관계

본 연구의 주요 변수들 간의 상관관계는 표 4와 같다. 직무스트레스는 일과 삶의 균형( $r=.48, p<.001$ )과 양의 상관관계가 있었고, 목표지향성( $r=-.19, p=.036$ )과 유의한 음의 상관관계가 있었다. 직무몰입은 목표지향성( $r=.33, p<.001$ )과 유의한 양의 상관관계가 있었다. 목표지향성은 일과 삶의 균형( $r=-.28, p<.001$ )과 음의 상관관계가 있었다[Table 4].

5. 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인

일과 삶의 균형에 미치는 영향 요인을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 표 5와 같다.

표 4. 직무스트레스, 직무몰입, 목표지향성, 일과 삶의 균형의 상관관계

Table 4. Correlation between work stress, job involvement, and goal orientation of shift-working nurses and work-life balance (N=128)

	1	2	3	4
	$r(p)$			
1	1			
2	.17 (.058)	1		
3	-.19 (.036)	.33 (<.001)	1	
4	.48 (<.001)	.15 (.084)	-.28 (<.001.)	1

1.Job stress 2.Job involvement 3.Goal orientation 4.Work-life balance

독립변수에 대한 회귀모형에서 잔차의 독립성을 검토하는 Durbin Watson 검정으로 알아본 결과 1.815로 2에 근접하여 잔차들 간에 자기상관은 없었다. 투입된 독립변수들 간의 다중공선성이 있는지 공차 한계와 분산 팽창 인자를 구한 결과 공차 한계는 .829~.906로 0.1 이상이었으며, 분산팽창지수(VIF)는 1.104~1.207로 10 이하로 나타나 다중공선성이 없는 것으로 확인되었다.

일과 삶의 균형에 유의한 영향을 미치는 요인은 직무스트레스( $\beta=.405, p<.001$ ), 목표지향성( $\beta=-.265, p=.002$ ), 직무몰입( $\beta=.174, p=.037$ ), 순으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형의 총 설명력은 28.0%였다 ( $F=17.49(<.001)$ ,  $R^2=.297$ ,  $Adj-R^2=.280$ ).

표 5. 일과 삶의 균형에 미치는 영향  
 Table 5. Multiple regression analysis on work-life balance (N=128)

Variable	B	SE	$\beta$	t	p
(Constant)	1.453	.612		2.38	<.019
Job stress	.581	.113	.405	5.12	<.001
Job involvement	.287	.136	.174	2.11	.037
Goal orientation	-.395	.123	-.265	-3.21	.002
$R^2$	.297				
Adjusted $R^2$	.280				
$R^2$ change amount	.297				
F(p)	17.49(<.001)				
Durbin-Watson=1.815 VIF=1.104~1.207, Tolerance=.829~.906					

#### IV. 논의

본 연구는 교대근무 간호사의 직무스트레스, 직무몰입, 목표지향성이 일과 삶의 균형 정도와 상관관계를 파악하고 일과 삶의 균형에 미치는 영향 요인을 살펴보고자 하였다. 구체적인 내용을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 본 연구대상자의 직무스트레스는 평균 3.60(5점 만점)으로 중간 수준보다 높았으며, 같은 도구로 중소병원 간호사를 대상으로 조사한 Choi [31]의 연구에서는 평균 3.46점으로 본 연구 보다 낮게 나타났고, 상급병원 간호사를 대상으로 조사한 Kim [32]의 연구에서는 평균 3.73점으로 본 연구 보다 높게 나타났다. Oh [33]의 연구에서는 교대직일수록, 수직적 문화일수록 직무스트레스에 부정적 영향을 미친다고 하였고, 상급병원 간호사의 직무스트레스가 높은 것은 상급종합병원을 이용하는 환

자들의 기대 수준이 높아 간호서비스를 질타 할 때가 많아서 스트레스가 심해진다고 하였다[34]. 이에 간호사의 직무스트레스 정도가 높음을 확인하였고, 이중에서도 교대근무 간호사의 직무스트레스 정도가 높음을 재확인하였다. 이는 병원 종별, 근무 형태와 무관하게 직무에 대한 스트레스가 발생한다는 것을 알 수 있었다. 본 연구에서는 성별이 '여자' 일 때 근무부서가 '내과계 병동' 일 때 직무스트레스 지수가 높은 것으로 나타났다. Choi [31]의 연구에서는 성별이 여자일 때 직무스트레스가 높다는 결과는 본 연구 결과를 지지하였다. 그러나 병원 인력이 대부분 여성으로 구성되어 있고 현재 남자간호사의 인력확보가 미흡한 실정이므로 향후 후속 연구가 필요할 것으로 생각된다.

Kim [32]의 연구에서는 종교, 총 임상 경력, 현 병원 경력, 직무만족도에서 유의한 차이가 나타났으며 본 연구와 상이한 결과가 도출되었다. 이러한 결과는 다양한 요인의 직무스트레스가 발생 되고 있음을 보여 준다. Kim [32]의 연구에서는 직무스트레스가 일과 삶의 균형에 음의 상관관계가 나타났다. 반면 본 연구에서는 양의 상관관계가 나타났다. 이는 과도한 직무스트레스는 신체적·심리적 문제를 유발시키지만 적절한 스트레스는 건전하고 긍정적이며 건설적인 결과로 이어져 일과 삶의 균형에 긍정적 영향 요인으로 작용하는 것으로 보여진다. 따라서 과도한 직무스트레스를 감소시키기 위한 조직적 차원의 예방 프로그램을 개발이 필요하며, 적절한 스트레스 관리 방법을 강구함으로써 직무에 대한 동기유발 및 삶의 균형에 긍정적 영향을 줄 것으로 생각된다.

둘째, 본 연구대상자의 직무몰입은 평균 3.29점(5점 만점)으로 중간 수준보다 약간 낮은 정도이며 같은 도구로 종합병원 간호사를 대상으로 한 Choi [35]의 연구에서는 3.39점으로 본 연구와 유사하게 나타났다. 본 연구에서는 종교, 최종 학력, 근무부서, 현 병원 경력, 총 임상 경력에서 직무몰입에 유의한 차이가 나타났고, Choi [35]의 연구에서는 연령, 병원 직원과의 주관적 의사소통 어려움 정도에 유의한 차이가 나타났다. 이는 개인에 따라 다양한 요인에서 직무몰입 정도에 차이가 있음을 알 수 있었다. 직무를 수행할 때 직무몰입은 필요한 중요 요소로서 직무 몰입도가 높을수록 직무만족도가 높아지고[36], 일과 삶의 균형에 긍정적인 영향을 미친다[37]. 이에 본 연구에서는 직무몰입은 일과 삶의 균형과

상관관계가 없었으며, 목표지향성과는 양의 상관관계가 나타났다. 이는 과도한 목표지향성이 직무의 몰입으로 이어져 일과 삶의 불균형을 초래하는 것으로 사료된다.

셋째, 본 연구대상자의 목표지향성은 평균 3.04점(5점 만점)으로 중간 수준보다 낮았다. 일반적 특성에서는 결혼 유무, 현 병원 경력에서 유의한 차이가 있었다. '기혼' 일 때 '5년 이상~10년 미만'의 현 병원 경력이 있을 때 목표지향성이 높게 나타난 것은 기혼 간호사가 근무 경력이 많을수록 전문직업인으로서의 자기효능감이 상승되어[38] 목표지향성이 높게 나타난 것으로 보여진다. 반면에 본 연구에서 목표지향성의 하위요인인 학습목표지향성과 성과집근목표지향성이 일과 삶의 균형에 음의 상관관계가 나타났다. 이는 학습목표지향성과 성과집근목표지향성이 높을수록 스트레스 지수가 높아져 일과 삶의 균형에 저하되는 영향을 준다고 생각된다. 반면 Hong [12]의 연구에서는 하위요인인 학습목표지향성이 조직몰입, 직무만족에 긍정적 영향을 주는 것으로 확인되었다. 직무를 수행함에 있어 목표를 설정하는 것은 꼭 필요한 부분이지만 과도한 목표지향성은 일과 삶의 균형에 저해되는 영향 요인으로 분석된다. 이에 적절한 목표 설정으로 직무에 대한 만족도를 향상시켜 일과 삶의 긍정적 영향을 줄 수 있도록 개인적인 노력이 필요해 보인다. 목표지향성에 관한 연구는 타학문에서는 많이 적용되고 있으나 간호학에서는 거의 다루어지고 있지 않아 향후 후속 연구가 필요함을 시사한다.

넷째, 본 연구대상자의 일과 삶의 균형의 평균 2.89점(6점 만점)으로 중간 점수 이하로 나타났다. 같은 도구로 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim [32]의 연구에서는 2.62점으로 중간보다 낮게 나타나 교대근무 간호사의 일과 삶의 균형이 절절히 유지되지 못하고 있음을 보여준다. Kim [32]의 연구에서는 일반적 특성에 따른 연령, 결혼 상태, 근무부서, 직위, 근무 형태, 보수 만족도, 직무만족도, 업무량에 유의한 차이를 나타냈으나 본 연구에서는 유의한 차이가 없었다. 이는 개인마다 일과 삶의 균형에 다양한 요인들이 영향력을 미칠 수 있다는 것을 알 수 있었다. 본 연구에서 일과 삶의 균형은 직무스트레스, 직무몰입과 정의 상관관계가 나타났고 목표지향성 음의 상관관계가 나타났다. 이는 적당한 직무스트레스가 개인의 삶의 균형에 긍정적 요인으로 작용하는 것으로 보여진다. 그러나 Kim [32]의 연구에서는

일과 삶의 균형과 직무스트레스가 음에 상관관계를 나타내 지나친 직무스트레스가 일과 삶의 균형에 부정적 영향을 주므로 본 연구와 정반대의 결과이므로 이는 반복 연구를 통해 확인해 볼 필요가 있다. 과도한 직무스트레스를 감소시키기 위한 공정한 업무 분배, 스트레스 관리 프로그램 제공 및 동료 간 원활한 의사소통을 할 수 있는 조직 문화 조성이 마련되어야 할 것이다. 또한 직무에 대한 몰입을 높여주는 다양한 방법을 강구함으로써 조직몰입 및 직무만족도 향상으로 이어져[39], 간호서비스의 질 향상에 이바지 할 것이다. 더불어 과도한 목표지향성이 일과 삶의 부정적 영향 요소임을 확인하였으므로 업무 수행 시 적절한 목표를 설정하고 적절한 스트레스 관리를 함으로써 일과 삶의 긍정적 요인으로 작용할 것으로 생각된다.

본 연구는 교대근무 간호사를 대상으로 직무스트레스, 직무몰입, 목표지향성, 일과 삶의 균형 간의 관계를 살펴보고 영향 요인을 규명하는데 의의가 있으며, 연구 결과 직무스트레스, 직무몰입, 목표지향성이 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 중요한 요인임을 확인하였다.

따라서 적절한 스트레스 관리를 위한 직무스트레스 관리 프로그램 개발하고 직무 수행 시 적절한 목표 설정을 하고 직무 몰입도를 높임으로써 직무만족도를 증진시켜 간호서비스의 질 향상뿐만 아니라 더 나아가 간호사 개인의 일과 삶의 균형에 긍정적인 영향을 줄 것으로 생각된다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 교대근무 간호사의 직무스트레스, 직무몰입, 목표지향성이 일과 삶의 균형에 미치는 영향을 파악하여 이를 통해 적절한 일과 삶의 균형을 유지하여 간호의 질 향상 및 건강한 삶을 위한 다양한 전략 프로그램 개발에 필요한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

연구 결과, 교대근무 간호사의 직무스트레스, 목표지향성이 일과 삶에 균형에 영향을 미치는 변수로 작용함을 확인하였다. 이에 상사나 동료와의 원활한 의사소통 관계 개선 프로그램을 통해 직무스트레스를 효과적으로 대처 할 수 있는 방안을 모색하여야 할 것이다. 또한 업무 진행 시 과도한 목표 설정 피하고 직무에 몰입할 수 있는 조직문화를 형성하여 간호서비스의 질 향상에 이바지함으로써 환자건강에 긍정적 영향을 미칠 것으로



사료된다. 이에 간호사는 한 개인일 뿐만 아니라 전문 의료인으로서 일과 삶의 균형을 유지하여 건강한 삶을 지속하는 것이 국가 인적자원으로써도 중요한 부분임을 시사하고 있으며 정부 차원의 제도적 지지가 필요할 것이다.

본 연구는 G도 의료 기관에 근무 중인 교대근무 간호사 대상으로 편의 추출하여 분석하였다. 따라서 연구의 결과를 일반화하는데 제한점이 있어 대상자 범위를 확대한 반복 연구를 시행할 것을 제언한다.

## References

- [1] I.O. Moon, Y.j. Lee, "Factors affecting fatigue, physical health, and negative affect of shift-working nurses," *Women's Studies Research*, Vol.25, No.3, pp.45-66, 2015. <http://dx.doi.org/10.22772/pnujws.25.3.201510.45>
- [2] Korean Hospital Nurses Association. Analysis of trends in the 2010-2019 hospital nursing staff placement and working conditions survey, Seoul: Korean Hospital Nurses Association, 2022.
- [3] M.J. Kwon, G.M. Seong, "Experience of overcoming turnover intention among experienced nurses," *Journal of Korean Society of Nursing Administration*, Vol.29, No.1, pp.32-44, 2023. <https://www.dbpia.co.kr/Journal/articleDetail?nodeId=NODE11203458>
- [4] C. S. McCleese, L. T. Eby, E. A. Scharlau and B. H. Hoffman, "Hierarchical, job content, and double plateaus : A mixed-method study of stress, depression and coping responses," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.71, No.2, pp.282-299, 2007. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.05.001>
- [5] G.R. Elliot, C. Eisdorfer, "Stress and Human Health," Springer, New York. 1982. <https://www.scrip.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1929497>
- [6] Y.S., Seo, Y.C. Kim, "A study on factors affecting the turnover intention and job involvement of nurses." *Journal of Korean Business Education*. Vol.2007, No.12, pp.151-172, 2012.
- [7] H.J. Kin, H.Y. Kim, "Emotional Labor, Job Stress and Professional Quality of Life among Nurses in Long-term Care Hospital," *Korean Society of Adult Nursing*, Vol.29, No.3, pp.290-301, 2017. <https://dx.doi.org/10.7475/kjan.2017.29.3.290>
- [8] E.H. Hwang, J.S. Kang, "A study on job involvement according to working pattern and daytime sleepiness among hospital nurses," *Journal of East-West Nursing Research*, Vol.17, No.2, pp.81-86, 2011. DOI:<https://dx.doi.org/10.14370/jewnr.2011.17.2.081>.
- [9] Y.J. Chae, Y.S. Go, J.A. Kim, C.C. Jeong, M.H. Lee and Y.M.Ha, "The Relationship between Quality of Sleep, Job Commitment and Wellness of Night Shift Nurses in Medium and Small-sized Hospitals," *Journal of Health Informatics and Statistics*, Vol.42, No.4, pp.330-337, 2017. DOI:<https://dx.doi.org/10.21032/jhis.2017.42.4.330>
- [10] J.I. Shim, N.S. Seo, M.A. Kim, J.S. Park, "Influence of Job Stress, Sleep Quality and Fatigue on Work Engagement in Shift Nurses," *Korean Journal of Stress Research*, Vol.27, No.4, pp.344-352, 2019. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2019.27.4.344>
- [11] D. Vandewalle, "Development and validation of a work domain goal orientation instrument," Educational and psychological measurement, Vol.57, No.6, pp.995-1015, 1997. DOI:<http://dx.doi.org/10.1177/0013164497057006009>
- [12] H.B. Hong, "The impact of goal orientation and job autonomy of nurses at a Japanese tertiary hospital on organizational effectiveness." Domestic Master's Thesis Yonsei University Graduate School, 2023. <https://www.riss.kr/link?id=T16810754>
- [13] C. S. Dweck, "Motivational processes affecting learning," *American psychologist*, Vol.41, No.10, pp.1040, 1986. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.41.10.1040>
- [14] R. Jang, S.J. Jeong, "The impact of goal-oriented behavior on job satisfaction: Focusing on the mediating effect of emotional labor and the moderating effect of supervisor support," *Management Education Research*, Vol.35, No.1, pp.145-174, 2020. DOI:<http://dx.doi.org/10.23839/ka-be.2020.35.1.145>
- [15] S.M. Kwon, H.J. Kang, S.J. Ko, S.J. Kim, "Health Security: Policies and Implementation Strategies," *Health and Welfare Forum*, Vol.2019, No.5, pp.34-45, 2019. <http://dx.doi.org/10.23062/2019.05.4>
- [16] J.U. Kim, J.Y. Park, "Research to develop a 'Work-Life Balance' scale," *Journal of Leisure Studies*, Vol.5, No.3, pp.53-69, 2008. <https://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE08970030>
- [17] M. S. Jeong, H. L. Kim and Y. J. Lee, "Factors

- Influencing Work-life Balance in Korean Registered Nurses," *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.26, No.2, pp.114-123, 2017. DOI:<http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2017.26.2.114>
- [18] Y. S. Lee, S. J. Jang, "The Effect of Work-Family Conflicts, Organizational Culture, and Supervisor Support, on the Mental and Physical health of Married Nurses," *Health and Social Welfare Review*, Vol.33, No.4, pp.394-418, 2013.
- [19] J. H. Lee, "The Effect of the Work-Life Balance Perceived by Casino Employees on Organizational Effectiveness: Moderating Effect of Organizational Support Recognition," *Tourism Research*, Vol.44, No.1, pp.191-215, 2019. DOI:<http://dx.doi.org/10.32780/ktidoi.2019.44.1.191>
- [20] Y. S. Yang, Y. H. Kanhg, "ICU New Nurses' Job Stress, Job Satisfaction" *Organizational Commitment and Turnover Intention. Health & Nursing*, Vol.25, No.2, pp.47-58, 2013.
- [21] J.H. Lee, "The Influence of Burn-out, Meaning in Work, Work-Life Balance, Wisdom on Well-being among Office Employees," Domestic Master's Thesis Seoul Graduate School of Counseling Psychology, 2022. <https://www.riss.kr/link?id=T16360774>
- [22] Matsuo,Suzuki, Takayama, Shibata, & Sato, "Influence of Striving for Work - Life Balance and Sense of Coherence on Intention to Leave Among Nurses : A 6-Month Prospective Survey," 2021.<https://doi.org/10.1177/00469580211005192>
- [23] S.J. Yoo, "Work - Life Balance and Professional Quality of Life among Nurses in General Hospitals : Mediating Effects of Occupational Stress," *Journal of Health and Medical Industry*, Vol.15, No.2, pp.1-14, 2021. <https://m.earticle.net/Article/A396842>
- [24] D. Sakthivel, J. Jayakrishnan, "Work life balance and organizational commitment for nurses," *Asian Journal of Business and Management Sciences*, Vol.2, No.5, pp.1-6, 2012. <https://docplayer.net/36533403-Work-life-balance-and-organizational-commitment-for-nurses.html>
- [25] M.J. Kim, M.O. Gu, "A study on the development of a tool to measure the stress nurses experience while working," *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.14, No.2, pp.28-37, 1984. <https://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06334882>
- [26] M.K. Ahn, "The effect of nurse's job stress on health practice behavior," Master's thesis, Yonsei University Graduate School, 2003. <https://www.riss.kr/link?id=T8970560>
- [27] R. N. Kanungo, "Measurement of job and work involvement," *Journal of Applied Psychology*, Vol.63, No.3, pp.342-343, 1982. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- [28] S.J. Kang, S.H. Kwon, "The Effects of Emotional Labor and Job Involvement on Turnover Intention of Nurses in Long-term Care Hospitals," *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.24, No.4, pp.290-301, 2015. <https://scholar.kyobobook.co.kr/article/detail/4050027637602>
- [29] J.H. Kim, Y.S. Kang, "Differential Effects of Goal Orientation on Job Performance and Mediating Effects of Job Motivation and Motivation to Learn," *Korean Society of Commercial Education* Vol.26, No.4, pp.221-241, 2012. <https://m.eartic.net/Article/A187301>
- [30] S.H. Oh, "The impact of goal orientation of hotel customer contact employees on self-efficacy and voluntary behavior," Domestic master's thesis, Sejong University Graduate School, 2014. <https://www.riss.kr/link?id=T13380563>
- [31] M.K. Choi, "The impact of job stress and resilience on work-life balance of nurses in small and medium-sized hospitals." Domestic Master's Thesis, Incheon Catholic University Graduate School, Incheon, 2021. <https://www.riss.kr/link?id=T15836176>
- [32] H.E. Kim, "The relationship of work-life balance, self-efficacy, resilience and job stress for nurses," Domestic Master's Thesis Chung-Ang University Graduate School, Seoul, 2023. <https://www.doi.org/10.23169/cau.000000238757.11052.0000531>
- [33] E.Y. Oh, K.G. Kang, G.J. Kim and H.G. Min, "Analysis of research trends on job stress among hospital nurses," *Journal of Korean Hospital Management*, Vol.23, No.1, pp.16-27, 2018. <https://scienceon.kisti.re.kr/commons/util/originalView.do?cn=JAKO201810852361575&oCn=JAKO201810852361575&dbt=JAKO&journal=NJOU00293820>
- [34] J.S. Choi, S.M. Park, "Comparison of work stress, toughness, and burnout of nurses by type of medical institution." *Journal of the Korea Contents Association*, Vol.12, No.3, pp.251-259, 2012. <https://www.riss.kr/link?id=A60082281>
- [35] J.Y. Choi, "The impact of clinical nurses'

- emotional labor, communication skills, and emotional intelligence on job engagement.” Domestic master’s thesis, Eulji University Graduate School, Daejeon, 2024. <https://www.riss.kr/link?id=T16965082>
- [36] J.A. Bang, “The impact of Fixed NightShift Work on job engagement and satisfaction: Focus on Nurses with the Fixed NightShift Schedule,” Domestic Master’s Thesis Inha University Graduate School of Public Health, Incheon, 2024. <https://www.riss.kr/link?id=T16961642>
- [37] J.G. Lee, “The impact of work-life balance organizational culture on hospital employees’ job satisfaction through work-life balance,” Domestic Master’s Thesis, Inje University Graduate School of Public Health, 2019. <https://www.riss.kr/link?id=T15357558>
- [38] E.J. Choi, “The relationship between nurses’ self-efficacy, career commitment, and organizational performance.” Domestic Master’s Thesis, Hanyang University Graduate School of Public Policy, Seoul, 2012. <https://www.riss.kr/link?id=T12685130>
- [39] S.J. Han, J.W. Oh, “A convergence study on the relationship between happiness, clinical nursing personality, and job satisfaction as perceived by nurses in small and medium-sized hospitals,” *Journal of the Korean Convergence Society*, Vol.12, No.1, pp.353-360, 2021. <http://dx.doi.org/10.15207/JKCS.2021.12.1.353>