

야간전담 간호사의 고정근무 방식이 직무몰입과 만족에 미치는 영향

방정아* · 정현석** · 이돈희***†

* 인하대병원 간호본부

** 계명대학교 경영학과

*** 인하대학교 경영학과

The Impact of Fixed Shift Work of Fixed Night Shift Nurses on Job Engagement and Satisfaction

Bang, Jeong-A* · Joung, HyunSuk** · Lee, DonHee*†

* Department of Nursing, Inha University Hospital

** College of Business Administration, Keimyung University

*** College of Business Administration, Inha University

ABSTRACT

Purpose: This study empirically analyzes the effect of a fixed nightshift schedule on job engagement and job satisfaction

Methods: Data was collected from nurses with experience working fixed nightshifts at a tertiary general hospital located in Incheon, South Korea. The research model and hypotheses were examined using SPSS 25.0 and AMOS 25.0.

Results: The results of this study are as follows; the perception of fixed nightshift, the perception of compensation/salary and the perception of personal life had positive effects on job engagement, but the perception of interrelatedness of fixed nightshift had not positive effect on job engagement. Job engagement had a positive effect on job satisfaction among nurses on the nightshift. Therefore, the results of the study are significant in that they provide new strategic insights for the effective implementation and use of different fixed-shift systems in healthcare organizations.

Conclusion: To ensure nurses' job satisfaction, it is important to ensure autonomy in choosing the type of work and to establish a work system that suits the characteristics of each individual. It is necessary to create an environment in which nurses can immerse themselves in their work through different types of work and appropriate rewards for each. This study provides valuable insights for developing operational strategies

● Received 14 November 2024, 1st revised 18 November 2024, accepted 29 November 2024

† Corresponding Author(dhlee04@inha.ac.kr)

© 2024, The Korean Society for Quality Management

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>) which permits unrestricted non-Commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

* 본 연구는 제1저자의 석사학위논문을 기반으로 작성됨.

to improve working conditions for nurses.

Key Words: Fixed Nightshift Work System, Perception of Work, Job Engagement, Job Satisfaction, Hospital

1. 서 론

현대 사회는 소득수준 및 삶의 질이 향상되고 생활양식이 다양해지면서 근무방식에 대한 다양성 요구도 커지고 있다(Jeong 2013). 특히 입원실을 운영 중인 의료기관의 경우 간호사는 응급상황에 대처하고 치료의 연속성을 유지하기 위해 24시간 근무가 필요하여, 3교대 근무(낮, 저녁, 야간) 방식을 일반적으로 사용한다(Jung and Kang, 2017; Seo and Kim, 2007).

3교대 근무방식은 불규칙한 일정으로 인해 수면장애와 피로감을 유발하고, 이는 간호사의 삶의 질 저하로 이어질 수 있다(Kim and Choi, 2023). 특히, 야간근무는 생체리듬이 깨져 개인과 가정생활, 나아가 사회생활 등 사회적 교류의 어려움도 발생한다(Er et al., 2004). Park et al.(2022)의 연구에서는 야간근무의 어려움으로 건강악화(60.9%), 업무가중(13.3%), 일·가정 양립의 어려움(12.6%), 환자응대(4.5%) 등이 있음을 보여주었다. 이는 야간근무가 업무적인 측면보다 개인적인 어려움이 더 많다는 것을 시사한다. Kim(2013)은 이러한 3교대 근무가 정기적인 휴일을 가질 수 없고 잦은 초과근무, 야간근무로 인해 여가시간의 활용에 어려움을 가지며, 주변 지인과의 상호 교류에도 어려움이 있다. 이로 인해 최근 간호사들은 일과 삶의 균형을 유지할 수 있는 고정근무 형태에 대한 요구가 커지고 있다(Kim et al., 2019; Lee et al., 2012).

삼성서울병원에서는 고정근무제의 도입으로 인해 근무만족도가 36%에서 67.8%로 증가했음을 보여주었으며(Medifonews, 2021), MZ세대 간호사들 사이에서는 고정근무인 야간전담 간호사 체도가 3교대보다 더 높은 직무만족도를 보이기도 했다(Park 2022). 이와 비슷하게 Kim et al.(2017)은 3교대 근무 간호사보다 야간전담 간호사의 근무만족도가 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 그 이유로는 야간전담 간호사의 야간수당과 휴일의 수가 3교대 간호사보다 많은 장점이 보상·급여적 부분을 충족하기 때문이라고 했다(Kim et al., 2017). 그러나 적절한 보상이 부족할 경우 정신적 문제가 발생할 수 있으며, 직장 안에서의 부족한 보상은 우울증이 없더라도 자살을 생각하게 하는 가장 중요한 요인이라고 했다(Newsis, 2023).

간호업무는 여러 직종과의 상호관계를 통해 이루어지므로, 간호사의 상호관계적 인식은 직무몰입에 긍정적인 영향을 미친다(Shim et al., 2019). Shim et al.(2019)은 간호업무 수행에 대한 갈등, 의사와의 갈등, 불규칙적인 근무 일정 등을 직무몰입에 부정적인 영향을 미치는 요인으로 제시하였고, 이러한 요인의 부정적 영향을 감소시킬 대책을 수립하기 위해 다양한 연구와 프로그램 개발이 필요하다. 특히 의료기관과 같은 위계적 환경에서는 간호사들이 의료진, 동료, 환자 및 보호자와 긍정적인 상호작용을 경험할 수 있는 환경을 조성하는 것이 필요하다(Park, 2002). 예민하고 긴장된 상황에서 과중한 업무로 인해 인간관계 갈등이 심화될 수 있으며, 간호사들은 업무 수행 시 다양한 사람들과의 관계를 통해 상호관계를 인식하기 때문에 상호작용이 편안하게 이루어질 수 있는 환경을 제공하는 것은 조직의 당연한 역할일 것이다.

최근 연세대학교 의료원이 ‘주 4일제’를 도입하여 간호사의 근무만족도와 일·삶 균형이 향상되었으며, 사직자가 감소하고 의료서비스의 질도 높아졌다고 보도된 바 있다(Medifonews, 2023). 이러한 결과는 고정근무 형태의 도입이 간호사의 직무만족과 생산성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. Kim et al.(2017)은 야간전담 간호사는 야간전담 업무가 고정근무 형태이기 때문에 규칙적인 생활이 가능하여 생활이 안정되고, 자기계발과 여가활동 등

의 개인적인 생활과 일의 균형을 맞출 수 있어 선호도가 높다(Baek, 2023). 그러므로 간호사 스스로에게 고정근무형태 중 하나인 야간전담 간호사를 선택하여 근무할 수 있도록 하는 것이 직무몰입 및 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 분석하여 결과가 제공된다면 근무방식에 대한 운영방안에 기초적인 자료로 활용될 수 있을 것이다. 특히 본 연구는 야간전담 근무방식에 대한 선행연구가 매우 미흡하다는 관점에서 본 연구는 실무적 가치가 있으므로 기존 3교대 근무방식 이외에 다양한 근무방식을 도입하고자 하는 의료기관 및 타 산업군에도 본 연구결과는 의미가 있을 것이다.

따라서 본 연구에서는 야간전담 근무에 대한 간호사의 인식이 직무몰입과 직무만족에 미치는 영향을 실증분석하여, 야간전담 간호사의 고정근무 운영방식에 대한 인식을 분석하고자 한다. 구체적으로 첫째, 야간전담 근무에 대한 업무적 인식, 상호관계적 인식, 보상·급여적 인식, 개인생활 인식이 직무몰입에 미치는 영향; 둘째, 야간전담 간호사의 직무몰입이 직무만족에 미치는 영향; 셋째, 연구 결과를 바탕으로 야간전담 고정근무 운영 방안에 대한 가능성을 평가하여 근무방식의 다양성에 대한 병원경영의 효율적인 방안을 제안하고자 한다.

2. 선행연구 고찰

2.1 야간전담 간호사 제도

의료기관에서 근무하는 간호사는 24시간 동안 환자들에게 간호 서비스를 제공해야 하므로 대부분 3교대 근무 형태를 적용받으며, 여기에는 야간근무가 포함된다(Kim et al., 2017). 병원간호사협회가 발표한 2021년 병원간호사 근로 조건 실태 조사에 따르면, 일반병동의 73.4%와 간호·간병 통합서비스 병동의 67.8%가 3교대 근무를 시행하고 있으며, 이들 3교대 근무 간호사의 월평균 야간근무 일수는 일반병동이 6.0일, 중환자실이 6.6일, 응급실이 6.5일로 조사되었으며 최소 2일에서 최대 20.5일까지 야간근무를 한다.

야간근무는 밤 시간대에 수면을 취하지 않고 근무해야 하므로 인간의 생체리듬에 어긋나며 건강에 심각한 영향을 미칠 수밖에 없다(Kim and Lee, 2000). 특히, 3교대 근무를 하는 간호사들은 수면의 질이 낮아지고 수면 후에도 회복이 어려운 점 등 수면에 대한 만족도가 낮은 것으로 보고되고 있다(Son and Park, 2011). 또한, 수면 부족으로 인한 피로는 낮 업무의 능력 저하로 이어져 직무만족도를 떨어뜨리고 이직의도를 높이는 주요 원인이 되기도 한다(Kim et al., 2017). 이러한 문제를 해결하고자 3교대 근무방식 문제를 보완할 수 있는 근무 형태에 관한 관심이 높아지고 있으며(Kim et al., 2019), 간호사의 근무 시간을 유연하게 조정하여 간호사를 보호하려는 조직적 개선의 필요성도 제기되고 있다(Choi and Joo, 2023; Edwards et al., 2013). 그러나 간호대학의 입학정원 확대로 간호사 수는 양적으로 늘었음에도 불구하고 의료환경의 변화로 인해 병원 내 간호사 부족 현상은 여전히 해결되지 않고 있다(Kim et al., 2019). 이러한 상황에서 보건복지부는 2018년 3월 ‘간호사 근무현황 및 처우 개선 대책’을 발표하며 간호사들이 일하기 좋은 병원 환경을 조성하고 의료서비스 질을 높이는 방안으로 야간전담 간호사 활용을 제안했다. 이 대책은 야간근무에 대한 부담을 줄이기 위해 야간간호관리료를 신설하여 24시간 근무가 필요한 입원병동에서 근무하는 간호사들이 3교대와 야간근무에 대해 적절한 보상을 받을 수 있도록 했으며, 야간근무 전담간호사의 건강권 보장을 위한 가이드라인도 제정하였다(Kim and Ha, 2023).

Jang(2010)은 야간전담 간호사 제도를 3교대 근무에서 낮과 저녁 근무를 제외하고 야간근무만 고정적으로 수행하는 근무 형태로 정의하였다. 연구마다 차이는 있으나 일반적으로 오후 11시부터 익일 오전 7시까지 야간근무를 전담하는 형태이며, 일부 병원에서는 야간전담 근무자에게 3교대 근무보다 월 2일의 추가 휴일을 제공하기도 한다.

Jung(2020)은 오후 10시 30분부터 다음 날 오전 6시 30분까지 일정 기간 야간근무를 전담하는 형태로 설명하였고, Kim et al.(2019)은 간호사가 야간 시간대에만 전담으로 근무하는 형태로 정의했다.

본 연구에서는 야간전담 간호사 제도를 1개월 이상 ~ 3개월 이하의 기간동안 오후 10시 30분부터 익일 오전 6시 30분까지 야간근무만을 전담하는 형태로 조작적 정의를 했다. 또한, 간호사들이 야간전담 간호사 제도에 대해 어떻게 인식하고 있으며, 이 제도의 어떤 요인이 근무방식(고정 vs 교대)에 대한 선호에 영향을 미쳐 실제로 고정근무방식을 선택하게 되는지를 파악하기 위해 업무적 인식(고정근무에 따른 업무 변화), 상호관계적 인식(고정근무에 따른 상호관계 변화), 보상·급여적 인식(고정근무에 따른 보상·급여 변화), 개인생활 인식(고정근무에 따른 개인생활 변화)으로 세분화하여 분석하고자 한다.

2.1.1 업무적 인식

간호업무 환경은 물리적 요소뿐만 아니라 간호업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 돕는 개인 간 상호작용 등 인적 요소까지 포함한다(Friese et al., 2007). 연구자마다 근무환경, 업무환경, 직무환경 등의 용어로 사용되기도 한다. 사전적으로 인식이란 대상을 감지하고 분별하여 판단하는 의식의 작용을 의미하며, 특정 사항에 대해 그 의미를 이해하는 것을 포함한다(National Institute of Korean Language, 2001). 간호사들은 근무 중 자신에게 주어진 업무환경을 인식하게 되며, 이를 긍정적으로 인식하는 것은 간호사 유지 및 유치의 중요한 요인으로 여겨져 간호업무 환경이 직무몰입에 영향을 준다고 하였다(Van Bogaert et al., 2009).

간호업무 환경은 근무 시간대와 간호 단위 특성에 따라 차이가 나며 낮, 저녁, 야간근무 형태에 따라 필수적으로 수행되는 업무와 조정 가능한 업무로 구성된다. 간호업무량은 환자에게 제공하는 간호 활동의 양과 수준을 나타내며, 직접 간호와 간접 간호 활동, 간호사-환자 비율, 입·퇴원 및 이동 환자 수, 환자의 중증도 등이 영향을 미친다(Morris et al., 2007). 과도한 업무량은 간호사의 업무 강도를 높이고 직무만족을 떨어뜨리는 결과를 초래할 수 있다(Kim and Park, 2016). Musy et al.(2020)은 환자의 입·퇴원 및 이동만으로도 간호사의 업무량이 증가할 수 있다고 지적하며, 단순한 간호사와 환자 수 비율만으로 업무량을 평가하는 데 한계가 있음을 강조했다.

Klopper et al.(2012)은 업무환경을 물리적 환경뿐 아니라 상호작용과 정책적 요소까지 포함하는 포괄적인 개념으로 보았다. Christmas(2008)는 보수 외에 근무 조건과 책임을 효율적으로 수행할 수 있도록 돕는 환경 전체를 업무환경으로 정의하며, 인적 환경과 물리적 환경을 모두 포함한다고 하였다. Lee and Ko(2015)도 조직 구성원이 직무를 원활하게 수행할 수 있도록 조성된 물리적·심리적 환경을 업무환경으로 정의하였다. 업무적 인식이 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구들은 다양한 직군에서 이루어졌으며, 연구자의 관점에 따라 다양한 요소들이 연구되었다. 예를 들어, Choi(2017)는 경력 간호사의 직무 환경과 직무만족, 조직몰입이 재직의도에 미치는 영향을 연구하였으며, Son(2023)은 감염병 전담 간호사의 업무환경 인식이 환자안전 관리 활동과 간호업무 성과에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 이와 같이 업무환경에 대한 긍정적인 인식은 직무몰입과 직무만족을 높이는 중요한 요인으로 작용한다.

이전 연구들은 경력 간호사나 감염병 전담 간호사 등 특정 집단을 대상으로 업무환경의 영향을 분석했으나, 야간전담 간호사의 업무적 인식이 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구는 상대적으로 부족하다. 간호사들은 직접적인 간호 활동뿐만 아니라 측정되지 않는 업무까지 인식하여, 반복적이고 중복된 업무를 파악하고 근무 시간대별로 적절히 배분될 필요가 있다(Swiger et al., 2016). 따라서, 본 연구에서는 야간전담 제도 환경에서 간호사의 업무적 인식이 직무몰입에 미치는 선행 요인으로 작용한다고 판단하였다.

선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 야간전담 간호사 제도에 대한 업무적 인식을 ‘야간전담 간호사가 야간전담 업무를 수행할 때 업무를 긍정적으로 인식하는 정도’로 조작적 정의를 하였고, 야간전담 근무에서의 업무적 인식을

측정하기 위한 변수는 선행연구를 기반으로 ‘PW1: 수술, 시술, 검사 업무가 거의 없음’, ‘PW2: 입·퇴원이 거의 없음’, ‘PW3: 업무환경이 조용함’, ‘PW4: 야간업무가 낮근무 시간으로 이동되어 업무가 감소됨’으로 구성하였다.

2.1.2 상호관계적 인식

인간관계(human relation)란 인간 간의 상호작용과 관계 형태를 의미하며, 상호작용 자체뿐만 아니라 이를 연구 대상으로 삼는 학문적 의미도 포함한다(Woo, 2012). 연구자에 따라 인간관계, 대인관계, 상호관계라는 용어가 다양한 관점에서 사용되고 있다. 사람은 타인과의 상호관계를 통해 자아를 형성하고 가치관을 정립하며, 직무 수행에 필요한 지식과 기술을 습득하게 된다. 특히, 간호사는 직무 수행 중 다양한 의료진, 다른 직종의 직원, 환자 및 보호자와 끊임없이 상호작용하므로 상호관계적 인식을 갖고 협력적인 관계를 유지하는 일이 매우 중요하다(Lee, 2012a).

상호관계적 인식은 타인의 마음, 감정, 느낌을 이해하고 이를 수용하여 조화로운 협력을 이루는 능력으로 정의된다(Gardner et al., 1995). 이는 타인과의 입장을 조정하여 원활한 상호작용을 가능하게 하며, 사회적 관계에서 발생할 수 있는 부정적 결과를 예방하고 대처하는 기술이기도 하다(Rubin et al., 1995). Miller(2001)는 상호관계적 인식을 조직 내 구성원이 상호 의존적이고 협력적으로 일할 수 있는 능력으로 보았다. 또한, Choi(2012)는 상호관계적 인식을 타인의 사고와 정서를 이해하고, 언행을 통해 협력적 관계를 유지하는 능력으로 정의하였다. Ahn(2023)은 고객과 서비스 제공자 간의 소통을 통해 형성되는 관계로 정의하였다.

Kim et al.(2001)은 간호사의 업무 갈등 중 첫 번째 원인을 ‘인간관계의 부조화’로 제시했다. 이 부조화는 비인격적 의사 태도, 간호사 간 몰이해, 조무사와의 관계 어려움, 대인관계의 어려움 등으로 나타나며, 인간관계에서 부정적 인식을 초래할 수 있다. Lee and Kim(2008)은 임상 간호사의 이직 경험에서 ‘미성숙한 대인관계’가 이직에 중요한 영향을 미치며, 이는 결국 직무몰입에도 큰 영향을 준다(Jo, 2001). 반면, Lee and Kim(1997)은 임상 간호사가 환자 및 동료와의 바람직한 관계를 형성할 때 직무만족이 높아진다고 보고하여, 상호관계적 인식의 긍정적 측면이 직무에 미치는 중요성을 강조했다.

선행연구들은 간호사에게 상호관계적 인식이 업무 갈등과 스트레스의 원인이 될 수 있으나, 긍정적 상호관계적 인식은 직무몰입과 직무만족을 높이는 주요 요인임을 시사한다. 그러나 야간전담 업무에서의 상호관계적 인식이 직무몰입에 미치는 영향에 대한 연구는 부족한 실정이다. Jang(2010)은 야간고정근무에서 대인 접촉이 적어 업무에 집중할 수 있다는 인식을, Jung(2020)은 야간근무에서 상대하는 사람이 적어 신체적·정신적으로 편안함을 느낀다는 결과를 제시했다.

이러한 선행연구와 정의를 바탕으로, 본 연구에서는 상호관계적 인식을 ‘야간전담 간호사가 업무를 수행하며 경험하는 상호관계적 인간관계를 긍정적으로 인식하는 정도’로 조작적으로 정의하였다. 상호관계적 인식을 측정변수는: ‘IP1: 낮근무나 저녁근무에 비해 환자 및 보호자와 대면 기회 적음’, ‘IP2: 낮근무나 저녁근무에 비해 의사를 포함한 의료진과의 접촉 기회 적음’, ‘IP3: 낮근무나 저녁근무에 비해 의료진 외 타 직종과의 접촉 기회 적음’으로 측정하였다.

2.1.3 보상·급여적 인식

보상이란 조직의 구성원이 주어진 업무를 수행하며 기대되는 성과를 달성할 때 이에 대한 대가로 지급되는 것을 의미한다. 만족스러운 보상·급여적 인식은 조직 구성원이 경제적, 비경제적 보상을 받으며 자신의 기대와 부합할 때 형성되는 심리 상태를 가리킨다(Meng, 2017). 간호사의 경우, 업무 수행 후 제공되는 경제적 보상은 개인 생활 유지의 중요한 수단이며, 이에 대한 긍정적인 인식을 형성할 수 있다. 전국보건의료산업노동조합의 ‘보건의료노동자 노동 실태조사’에 따르면, 간호사들이 퇴직이나 이직을 고려하는 주요 이유는 열악한 근무조건, 높은 노동 강도, 낮은

임금 수준 등이었다(Kihoilbo, 2023). 교대근무, 초과근무, 의료서비스 제공 중 발생하는 정서적 스트레스와 신속한 업무 처리에 대한 부담으로 인해 간호사는 과도한 직무 요구를 받게 되어 이직의도가 높아진다(Chiu et al., 2009). 따라서 간호사의 직무 요구를 충족할 때 적절한 보상이 함께 제공되어야 한다. 과중한 업무에도 적절한 보상이 주어 진다면 간호사는 자신의 노력이 보상받겠다고 인식하여 부정적 직무 영향을 줄일 수 있다(Hong, 2018).

Heneman and Schwab(1985)는 임금만족을 위해 임금 인상, 임금 구조, 복리후생 등을 포함하는 급여만족 척도를 제안하였고, 이는 간호사 대상 연구에서 높은 신뢰성을 보였다. Fisher(2010)는 직장인의 행복 요소 중 보상·급여와 직장 환경이 중요한 역할을 한다고 강조하였다. Kim(2001)은 보상·급여적 인식을 간호사가 수행한 업무에 대해 병원이 제공하는 보상으로 정의했으며, Allen and Kilmann(2001)은 보상·급여적 인식을 특정 행동에 대해 제공되는 대가로 정의했다. Jeong(2008)은 노동에 대한 금전적, 비금전적 보상으로 설명했으며, Seol and Lee(2010)는 직무 보상이 정체성, 도전성, 자율성을 통해 업무에 대한 보람과 책임감을 높인다고 보았다.

보상·급여적 인식은 조직이 구성원에게 금전적 보상을 제공하는 것뿐 아니라 인정, 공정한 대우, 교육 훈련 기회, 복지 혜택 등을 통해 구성원에게 가치 있는 자원을 제공하는 것과 관련된다. 이러한 자원을 받은 구성원은 조직과 직무에 대한 애착을 느끼며 직무몰입을 높이고, 주어진 직무 이상의 기여를 하게 된다(Kim, 2019). 따라서 보상·급여적 인식을 높이기 위한 다양한 방안이 필요하다. 선행연구에서는 Kim(2022)이 간호사에게 ‘적절한 임금’이 중요하다고 보고하였으며, Kim(2016)은 보육교사 대상 연구에서 보상·급여에 대한 긍정적 인식이 사기와 직무몰입을 높이는 요인임을 밝혔다. Kim(2001)은 간호사 보상에 관한 순위를 제시하면서 금전적 보상에 대한 만족도가 가장 낮다고 제시한 바 있다.

본 연구에서는 이러한 선행연구를 바탕으로, 야간전담 업무를 수행하는 간호사의 보상·급여적 인식을 직무몰입에 미치는 선행 요인으로 설정하였다. 따라서, 본 연구에서는 보상·급여적 인식을 ‘야간전담 간호사가 간호 업무를 수행하면서 제공받는 보상·급여에 대해 긍정적으로 인식하는 정도’로 정의하였고, 측정변수는 ‘PCS1: 근무 형태 결정 을 스스로 할 수 있음’, ‘PCS2: 낮, 저녁근무에 비해 휴일이 많음’, ‘PCS3: 기본 급여 수준에 야간근무 수당이 지급됨’, ‘PCS4: 낮, 저녁근무에 비해 근무 일수가 적음’으로 설정하였다.

2.1.4 개인생활 인식

일과 삶의 균형(work-life balance)이 중요한 사회적 가치로 자리 잡으면서, 개인 시간을 확보해 자기계발과 여가를 통해 삶의 질을 높이려는 욕구가 커지면서 일과 생활의 균형을 잘 유지할 수 있는 직종에 대한 선호가 높아지고 있다(Park and Ju, 2022). Kim et al.(2005)은 일과 생활의 균형을 일과 일 외의 영역에서 시간과 심리적·신체적 에너지를 적절히 배분하여 삶을 통제하고 조절할 수 있는 상태로 정의하며, 이는 삶의 모든 영역에서 만족을 느낄 수 있는 상태를 의미한다고 설명하였다.

과거에는 장시간 노동과 연장근무가 당연시되었고 직장 업무가 개인 생활보다 우선시되었으나, 최근에는 삶의 질을 중시하는 인식이 확산되면서 개인생활의 중요성에 대한 인식이 높아지고 있다(Kim et al., 2005; Park and Ju, 2022). 간호사는 교대근무, 야간근무, 휴일근무 등의 불규칙한 근무 형태로 인해 다른 직종에 비해 일과 삶의 균형을 맞추기가 어려운 편이다(Nam and Heo, 2022). Jung et al.(2017)의 연구에서는 주당 근무시간, 야간근무, 근무 유연성, 건강 상태가 간호사의 일과 삶의 균형에 중요한 변수로 작용하며, 주당 근무시간이 40시간 이하이거나, 야간근무가 적고 근무시간이 유연한 간호사일수록 일과 삶의 균형 인식이 높다고 보고하였다.

개인생활 인식은 개인이 직장생활과 개인생활에서 균형을 이루는 상태를 말하며, 일과 가정, 여가, 성장이 조화를 이루는 것을 포함한다(Nam and Heo, 2022). Madsen(2003)은 직장 일과 일상생활 간의 균형을 이루

는 상태로 정의했으며, Lee(2017)는 일과 삶의 균형을 삶을 구성하는 일과 일 외의 영역(가족, 여가, 자기계발) 간의 에너지를 고르게 분산시키는 것으로 정의하였다. Kim(2023)은 일과 삶의 균형이 간호사의 직무 스트레스와 음의 상관관계를 가지며, 균형이 높아질수록 직무 스트레스는 낮아진다고 하였다. Lee et al.(2015)은 야간 고정 근무를 원하는 간호사를 대상으로 연구한 결과, 야간근무 선택 이유로 “개인 시간 활용이 용이”하다는 점을 가장 많이 꼽아 고정근무가 개인 생활에 유리함을 시사하였다.

선행연구에서는 일과 삶의 균형과 조직몰입 간의 관계를 다루었지만, 야간전담 제도에서 개인생활 인식이 직무몰입에 미치는 영향을 분석한 연구는 거의 없다. 본 연구는 이러한 개인생활 인식을 직무몰입에 영향을 미치는 요인으로 보고자 한다. Baek(2023)은 개인생활 인식을 측정하는 항목으로 자기계발, 여가활동 참여, 규칙적인 운동을 통한 긍정적 변화를 제시했으며, Kim et al.(2017)은 야간전담 근무의 장점으로 규칙적인 생활과 자기계발 가능성을 언급하였다.

따라서 본 연구에서는 선행연구를 바탕으로 개인생활 인식을 ‘야간전담 간호사가 개인적인 삶을 유지하며 여가와 자기계발을 위한 시간을 확보하여 삶의 질을 향상시키려는 인식’으로 조작적 정의를 하였다. 이 변수에 대한 측정항목은 ‘PL1: 야간전담 근무 덕분에 낮 동안 개인 업무가 가능함’, ‘PL2: 자기 계발 기회를 가질 수 있음’, ‘PL3: 스스로 건강관리에 신경 쓸 수 있음’으로 설정하여 평가하였다.

2.2 직무몰입

직무몰입(job engagement)은 조직 구성원이 업무 수행 시 자신의 인지적, 정서적, 행동적 에너지를 동시에 투입하는 것을 의미하며(Kahn, 1990), 이는 직무 성과 창출의 주요 요인으로 간주된다(Park, 2012). 직무몰입은 연구자의 관점에 따라 다르게 정의되는데, 개인이 주어진 직무에 자발적으로 참여하고 몰입하는 인지적, 감정적, 행동적 요소로 구성된다(Saks, 2002). Kim and Jun(2008)은 직무에 대한 애착과 열의, 성의를 다하는 정도를 직무몰입이라 정의했으며, Park et al.(2010)은 자신의 능력을 최대한 발휘하며 직무에 열중하는 상태로 정의하였다. Lee et al.(2014)은 직무에 대한 심리적 일체감을 직무몰입으로 정의했으며, Kim(1997)은 직무가 개인의 삶에서 중심적인 가치로 여겨지고 몰두하는 정도로 설명하였다.

Yoon(2021)은 비즈니스 호텔 직원의 교육훈련 인식이 직무몰입과 고객 지향적 행동에 영향을 미친다고 보고하였으며, Jeong(2015)은 간호사의 수면 질과 피로가 직무몰입에 유의한 양의 상관관계를 보인다고 보고하였다. 직무몰입에 대한 연구가 다양한 직종에서 이루어졌지만, 야간전담 간호사의 직무몰입이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구는 부족하다.

본 연구는 야간전담 간호사의 직무몰입을 직무만족에 영향을 미치는 선행 요인으로 판단하였다. Kanungo(1982)가 개발한 직무몰입 측정 도구를 Kim(1997)과 Lee(2010)가 간호사에 맞게 수정·보완하여 사용한 바 있으며, Lee(2010)는 간호사의 전문직 사명감을 직무몰입에 긍정적인 영향을 미치는 요소로 제시하였다.

따라서 본 연구에서는 선행연구를 기반으로 직무몰입을 ‘야간전담 간호사가 야간근무 시 자신의 업무에 전념하는 정도’로 조작적 정의를 하였고, 직무몰입에 대한 측정항목은 ‘JE1:내 생활에서 만족의 중요한 원천은 나의 업무임’, ‘JE2: 나는 근무할 때 시간이 어떻게 지나가는지 모를 정도로 업무에 몰입함’, ‘JE3: 나는 나의 일(업무)에 애착을 느낌’으로 설정하였다.

2.3 직무만족

직무만족(job satisfaction)은 직무에 대한 개인의 주관적 느낌으로, 직무의 특성과 수행자가 기대하는 것에 따라

달라지는 직무에 대한 정서적 반응이다(Lu et al., 2012). 직무만족은 직무 경험을 즐겁고 긍정적으로 인식하는 태도를 의미하며(Locke, 1976), 이는 직무몰입과 간호업무의 효율성에 영향을 미친다. Kim et al.(2017)의 연구에서는 야간전담 간호사가 3교대 근무 간호사보다 높은 직무만족을 보이며, 이는 휴일이 많고 규칙적인 생활이 가능하며 야간수당을 받는 것이 원인으로 나타났다.

Chung and Jeon(2007)은 직무만족을 개인의 태도와 가치, 욕구에 따른 직무에 대한 감정적 태도로 정의했으며, Kim and Seo(2010)는 직무가 가지는 의미와 이를 통해 느끼는 보람과 사회적 인정 등 감정적 표현으로 설명하였다.

Sung and Lee(2017)는 간호사의 셀프 리더십, 간호업무 수행능력, 직무만족이 직무몰입에 미치는 영향에서 직무몰입에 긍정적인 영향을 미치는 주요 요인으로 직무만족을 제시하였다. Seo and Sung(2011)은 노인요양시설 간호사 연구에서 직무만족이 직무몰입에 긍정적 영향을 미친다고 하였으며, Lee(2012b)는 야간전담 간호사의 직무만족에 대한 연구가 부족하다고 지적하였다. Han(2016)은 직무만족 측정 도구로 업무 요구도, 상호작용, 전문직 의식을 제시하였으며, Choi(2017)는 직무 자체 요인과 업무환경 및 복리후생을 제시하였다.

본 연구에서는 선행연구를 기반으로 직무만족을 ‘야간전담 간호사가 근무 시 자신의 업무에 대해 느끼는 만족 정도’로 정의하였고, 직무만족에 대한 측정항목은 ‘JS1: 현재 나의 업무에 만족함’, ‘JS2: 나는 앞으로도 이 업무를 지속하고 싶음’, ‘JS3: 노력하면 우리 병원에서 성공할 수 있다고 생각함’, ‘JS4: 우리 병원의 근무환경에 만족함’으로 설정하였다.

3. 연구모형 및 가설설정

3.1 연구모형

본 연구는 야간전담 간호사를 대상으로, 야간전담 업무에 대한 업무적 인식, 상호관계적 인식, 보상·급여적 인식, 그리고 개인생활 인식이 직무몰입과 직무만족에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 이를 위해 선행연구의 이론적 고찰을 바탕으로 <그림 3-1>의 연구모형을 설계하였다.

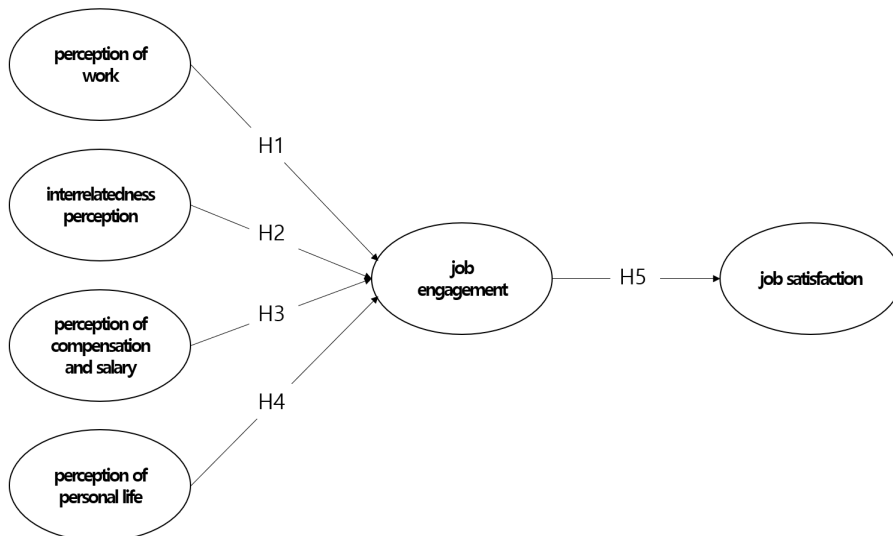


Figure 1. Research Mode

3.2 가설설정

간호사의 긍정적인 업무환경 인식은 직무몰입에 유의한 양(+)의 상관관계를 가지며, 이는 간호사가 자신의 직무에 몰입하도록 돕는 중요한 요인으로 작용한다(Kim, 2015). 특히, 긍정적인 업무환경은 간호사의 직무 성과를 높이고 수준 높은 간호서비스 제공에 기여한 것으로 나타나, 간호사가 업무환경에 대해 긍정적으로 인식할수록 직무몰입도가 높아진다는 점이 밝혀졌다(Needlman et al., 2002). 이러한 연구 결과는 야간전담 간호사의 업무적 인식이 직무몰입에 미치는 영향을 시사한다.

야간전담 간호사 제도는 일반 3교대 근무보다 일주기 생체리듬을 해치지 않으며, 신체적 및 정신적 건강이 유의하게 높아 간호업무수행에 긍정적인 영향을 미친다(Lee, 2001). Seong(2022)의 연구에서도 야간전담 간호사의 업무 누락 빈도가 3교대 근무 간호사보다 낮게 나타났으며, 이는 야간근무의 특성상 낮과 저녁 근무에서 주로 수행되는 많은 업무가 제외되어 업무량이 줄어든 결과라고 보고되었다(Bruyneel et al., 2019; Moghadam et al., 2020). 따라서, 야간전담 간호사가 자신의 업무환경을 긍정적으로 인식할수록 직무몰입이 증대될 가능성이 높다.

야간전담 간호사가 고정된 근무 형태로 업무를 수행할 경우, 업무의 연속성과 일관성이 보장되며, 이는 간호사가 자신의 직무에 몰입할 수 있는 여건을 조성한다. 이러한 업무적 인식은 간호사가 자신의 직무에 더욱 집중하도록 하여 효율성과 성과를 높이는 역할을 하며, 궁극적으로 병원의 경영성과에도 긍정적 영향을 미칠 수 있다(Yu, 2019). 따라서 본 연구는 야간전담 업무에 대한 긍정적인 업무적 인식이 직무몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 할 수 있어 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 야간전담 업무에 대한 업무적 인식은 직무몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

상호관계적 인식은 간호사가 다양한 의료진, 환자, 보호자와 끊임없이 상호작용하는 간호현장에서 중요한 역할을 한다(Lee, 2012a). 특히, 상호관계적 인식이 긍정적인 경우, 간호사는 직무에 대한 몰입도가 높아지고, 구성원 간의 협력이 원활해져 직무 성과를 높이는 데 기여할 수 있다. 반면, 부정적인 상호관계는 간호사가 직무수행 중에 느끼는 갈등과 감정노동을 증가시키며, 직무몰입을 저하시킬 수 있다(Jo, 2001).

상호관계적 인식은 구성원 간의 긍정적인 상호작용뿐만 아니라 생산성과 직무 성과를 높이는 데 중요한 요인으로 작용한다. 호오손 효과(hawthorne effect) 실험에서도 확인되었듯이, 상호관계가 긍정적으로 인식될 경우 구성원들의 생산성이 높아지는 결과를 보였고, 이는 간호사 역시 긍정적인 상호관계를 통해 직무몰입과 성과를 높일 수 있음을 시사한다(Lee, 2018). 특히, 야간전담 간호사는 상대적으로 접촉 빈도가 낮아 상호관계의 부담이 줄어들 수 있어 직무몰입에 유리한 환경이 될 수 있다.

이와 같이, 간호사의 상호관계적 인식이 긍정적일 때 직무몰입은 강화된다. 간호사가 직무 수행 중에 상호관계를 긍정적으로 인식하게 되면 직무몰입도가 높아지고, 이는 병원 전체의 업무 성과와도 연결될 수 있다. 이에 본 연구는 야간전담 업무에 대한 상호관계적 인식이 직무몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 할 수 있어 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2: 야간전담 업무에 대한 상호관계적 인식은 직무몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

간호사에게 제공되는 보상은 직무몰입을 증대시키는 중요한 요소로 작용한다. 적절한 보상은 간호사의 직무몰입

에 유의한 정(+)의 상관관계를 가지며(Kim, 1997), 조직에서 제공하는 보상은 간호사가 직무에 대한 자부심을 느끼고 성과를 높일 수 있는 동기부여를 제공하는 역할을 한다. 특히 야간근무에 대한 보상은 간호사의 직무몰입에 긍정적인 영향을 미친다.

보상에는 급여나 상여금과 같은 외적인 보상과, 성취감과 자아실현 등과 같은 내적인 보상이 있다(Teo and Lee, 2017). 이러한 보상은 간호사에게 동기부여를 제공하고 직무만족을 증대시키는 역할을 하며, 궁극적으로 직무몰입을 높이는 데 기여한다. 연구에 따르면, 야간전담 간호사 제도에서는 야간수당, 규칙적인 생활 패턴 등이 제공되어, 야간근무 간호사의 직무만족과 몰입이 상대적으로 높게 나타났다(Kim et al., 2017).

보상·급여적 인식이 긍정적일수록 간호사는 자신의 직무에 대한 몰입도가 높아지며, 이는 직무 성과를 증대시키는 중요한 요인으로 작용한다. 야간전담 간호사에게 제공되는 보상이 공정하고 충분할 경우, 이는 직무몰입을 증대시키고 궁극적으로 직무만족을 높이는 데 기여할 수 있다. 따라서 야간전담 업무에 대한 보상·급여적 인식이 직무몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 할 수 있어 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3: 야간전담 업무에 대한 보상·급여적 인식은 직무몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

최근 개인의 삶의 질을 중요하게 생각하는 경향이 확산되면서, 일과 삶의 균형이 직무몰입에 미치는 긍정적인 영향이 강조되고 있다(Park and Ju, 2022). Kim and Park(2008)은 일과 생활의 균형이 높아질수록 직무몰입도 높아진다고 하였으며, 이는 개인 생활의 만족이 직무 수행과 성과에도 긍정적인 영향을 미친다는 점을 시사한다.

간호사는 교대 근무와 야간근무로 인해 일과 삶의 균형이 저하될 가능성이 높다. 그러나 야간전담 근무는 개인 생활에 필요한 시간을 낮 시간에 확보할 수 있다는 장점이 있어, 개인생활 인식이 긍정적일수록 직무몰입에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(Lee et al., 2012). 즉, 야간전담 간호사가 개인생활의 균형을 긍정적으로 인식할수록 직무몰입이 증대될 가능성이 높다.

일과 생활의 균형은 간호사 개인의 직무만족과 몰입을 높이는 중요한 요소로 작용하며, 직무 성과와 조직 성과에도 긍정적 영향을 미친다(Kim and Kim, 2014). 따라서 본 연구는 야간전담 업무에 대한 개인생활 인식이 직무몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 가정하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4: 야간전담 업무에 대한 개인생활 인식은 직무몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

직무몰입은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 중요한 선행 요인으로 간주된다. 연구에 따르면, 직무에 깊이 몰입하는 간호사는 직무에 대한 자긍심과 성취감을 느끼며, 이는 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다(Kim et al., 2016). 간호사가 직무에 몰입하게 되면 자신의 업무에 대한 의미와 중요성을 인식하게 되며, 이는 업무에 대한 만족도를 높이고 긍정적인 정서적 반응을 유발하게 된다(JaeGal, 2015).

간호사의 직무몰입은 간호업무의 성과와 효율성에도 영향을 미친다. 직무몰입이 높은 간호사는 업무 수행에 있어 적극적이고 성실하게 임하며, 이는 직무 수행의 결과와 질을 높여 직무만족을 증진시키는 결과를 가져온다(Sung and Lee, 2017). 특히 야간전담 간호사는 고정된 업무 스케줄과 일정한 근무 패턴으로 인해 직무에 몰입할 수 있는 환경이 제공되며, 이는 직무만족도를 높이는 데 기여할 수 있다. 또한, 직무몰입이 높은 간호사는 환자에게 높은 질의 서비스를 제공할 가능성이 높아, 업무에서의 성취감과 만족도를 높게 느끼게 된다(Son and Baek, 2023). 직무몰입이 직무만족을 증진시키는 중요한 요인으로 작용함에 따라, 본 연구에서는 야간전담 간호사의 직무몰입이 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 할 수 있어 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 5: 야간전담 간호사의 직무몰입은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

4. 분석결과

4.1 자료수집 및 표본특성

본 연구는 야간전담 업무에 대한 간호사 인식이 직무몰입과 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위해 야간전담 근무를 시행 중인 수도권 소재 A 상급종합병원을 선정하였다. 본 병원은 2024년 9월 기준, 908개 병상을 운영중이며, 로봇수술은 3,000회를 달성하였고, 중환자실 적정성 평가 1등급(3년 연속)을 받았으며, 간호간병통합서비스 제공 등 다양한 의료서비스를 제공하고 있다. 이러한 이유로 본 연구를 수행하는 데 문제가 없을 것으로 판단하여 야간전담 근무 경험이 있는 간호사를 대상으로 설문조사 방식으로 데이터를 수집하였다. 설문지 구성은 선행연구에서 타당성과 신뢰성이 입증된 측정변수를 사용하였으며, 2023년 9월 20일-27일까지 총 291부가 회수되었다. 회수된 설문지 중 오류가 있는 35(12.0%)부를 제외한 256(88.0%)부를 본 연구의 분석에 활용하였다.

인구통계학적 특성은 Table 1과 같다.

Table 1. respondents' demographic data

variables	categories	n	%	variables	categories	n	%
gender	male	5	2.0	position	nurses	235	91.8
	female	251	98.0		charge nurses	21	8.2
age	20-29	144	56.2	institutional settlement	early	13	5.1
	30-39	97	37.9		stability	202	78.9
	40-49	12	4.7		need improvement	40	15.6
	over than 50	3	1.2		missing	1	0.4
marital status	single	201	78.5	need night shift?	yes	250	97.7
	married	55	21.5		no	6	2.3
Children	yes	35	13.7	select cycle	1 month	13	5.1
	no	221	86.3		2 month	53	20.7
work experience	less than 3	36	14.1		3 month	40	15.6
	3-5	80	31.2		Free	150	58.6
	5-10	99	38.7	continuous selection	yes	192	75.0
	10-15	28	10.9		no	64	25.0
	over than 15	13	5.1				

4.2 신뢰성과 타당성 검증

본 연구에서 제안한 연구모형에 대한 신뢰성과 타당성을 검증하기 위해 AMOS 25를 이용한 확인적 요인분석을

실시했다. 확인적 요인분석의 평가를 위해 모형의 적합도, 표준요인적재치, 복합신뢰도, 크론바흐 알파(Cronbach's α), 평균분산추출(AVE)을 도출하였다.

Table 2에서와 같이 확인적 요인분석 결과를 살펴보면, 적합도는 $\chi^2/df = 1.607$, GFI = 0.907, RMR = 0.033, IFI = 0.961, CFI = 0.960, RMSEA = 0.049 등 주요 적합도 수치가 평가 기준을 만족하는 것으로 나타났다. 다음으로 요인적재치, 복합신뢰도, 크론바흐 알파는 모두 0.7 이상의 값을 가지는 것으로 나타났으며(Nunnally, 1978), AVE 값 역시 0.6 이상으로 나타나 본 설문에 대한 신뢰성에는 문제가 없는 것을 확인할 수 있었다(Fornell and Larcker, 1981).

마지막으로 Table 3의 판별타당성을 살펴보면 각 요인에 대한 AVE 제공근 값이 변수들의 상관계수 값보다 크게 나타나 본 연구의 설문에는 판별타당성이 존재하는 것을 확인할 수 있다(Fornell and Larcker, 1981). 이상의 내용을 종합해 볼 때 본 연구의 측정모형은 신뢰성과 타당성을 모두 갖추었다고 할 수 있다.

Table 2. convergent validity

construct	items	factor loading	t-value	AVE	C.R.	Cronbach's α
perception of work (PW)	PW1	0.733	-	0.605	0.859	0.830
	PW2	0.760	10.895			
	PW3	0.767	10.98			
	PW4	0.709	10.258			
interrelatedness perception (IP)	IP1	0.728	-	0.846	0.942	0.859
	IP2	0.886	12.857			
	IP3	0.849	12.668			
perception of compensation and salary (PCS)	PCS1	0.704	-	0.744	0.920	0.859
	PCS2	0.865	12.254			
	PCS3	0.786	11.391			
	PCS4	0.780	11.326			
perception of personal life (PL)	PL1	0.870	-	0.703	0.875	0.793
	PL2	0.942	17.644			
	PL3	0.706	13.092			
job engagement (JE)	JE1	0.723	-	0.681	0.865	0.807
	JE2	0.749	10.373			
	JE3	0.811	10.814			
job satisfaction (JS)	JS1	0.805	-	0.642	0.877	0.851
	JS2	0.818	13.448			
	JS3	0.710	11.529			
	JS4	0.732	11.94			

model fit: $\chi^2/df = 1.607$, GFI = 0.907, RMR = 0.033, IFI = 0.961, CFI = 0.960, RMSEA = 0.049

Table 3. discriminant validity

	PW	IP	PCS	PL	JE	JS
PW	0.778					
IP	0.425	0.920				
PCS	0.411	0.437	0.863			
PL	0.256	0.199	0.306	0.838		
JE	0.266	0.150	0.295	0.361	0.825	
JS	0.378	0.127	0.280	0.297	0.616	0.802

Diagonal elements are square root of AVE, others are correlation coefficients

4.3 구조모형 분석

확인적 요인분석을 통해 측정변수에 대한 문제가 없음을 확인한 후 각 잠재변수들 간의 관계를 설정한 후 구조모형분석을 실시했다. 먼저 구조모형에 대한 적합도를 살펴보면 Table 4와 같이 $\chi^2/df = 1.646$, GFI = 0.902, RMR = 0.041, IFI = 0.957, TLI = 0.949, CFI = 0.957, RESEA = 0.050 대부분의 구조모형 적합도가 권고기준치를 만족하여 측정요인 간 영향관계를 파악하는데 문제가 없다고 할 수 있다. 이에 가설을 검증하기 위해 표준화 계수 및 t-value, p-value를 확인하였으며 그 결과는 Table 4와 같다.

Table 4. hypothesis result

hypothesis		β	Estimate	t-value	result
1	perception of work ⇨ job engagement	0.166	0.185*	2.166	supported
2	interrelatedness perception ⇨ job engagement	-0.078	-0.057	-0.703	reject
3	perception of compensation and salary ⇨ job engagement	0.184	0.175*	2.073	supported
4	perception of personal life ⇨ job engagement	0.200	0.283**	3.845	supported
5	job engagement ⇨ job satisfaction	0.706	0.641**	7.854	supported

model fit: $\chi^2/df = 1.646$, GFI = 0.902, RMR = 0.041, IFI = 0.957, TLI = 0.949, CFI = 0.957, RESEA = 0.050

* p<0.05; ** p<0.01

가설 검증 결과는 다음과 같다. 첫째, 야간전담 업무에 대한 업무적 인식이 직무몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 가설($\beta = 0.166$, $t = 2.166$, $p < 0.05$)이 채택되었다. 이는 간호사가 자신의 직무를 긍정적으로 인식할수록 직무에 몰입할 가능성이 높음을 의미한다. 따라서 의료기관은 간호사가 업무를 긍정적으로 인식하고 몰입할 수 있도록, 업무환경을 적절히 조성하는 것이 필요하다. Lee et al.(2020)의 연구에 따르면, 과중한 업무는 직무몰입을 방해하므로 업무량을 적정하게 조정할 필요가 있다.

둘째, 야간전담 업무에 대한 상호관계적 인식이 직무몰입에 미치는 영향은 유의하지 않은 것으로 나타나 가설이 기각되었다($\beta = -0.078$, $t = -0.703$). 이는 직무몰입에 있어 상호관계적 인식이 반드시 긍정적일 필요는 없음을 시사한다. Jang(2006)은 적정 수준의 갈등이 직무몰입을 유지하는 데 도움이 될 수 있다고 하였으므로, 의료기관은 긴

장감을 유지할 수 있는 상호관계 환경을 조성할 필요가 있다.

셋째, 야간전담 업무에 대한 보상·급여적 인식이 직무몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 가설($\beta = 0.184, t = 2.073, p < 0.05$)이 채택되었다. 특히, 야간근무 간호사는 스스로 근무일정을 조정하고 야간수당을 받는 장점을 인식하며 직무에 몰입할 가능성이 높아진다. 의료기관에서는 간호사가 경제적·비경제적 보상을 충분히 인식할 수 있도록 제도를 강화할 필요가 있다.

넷째, 야간전담 업무에 대한 개인생활 인식이 직무몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 가설($\beta = 0.200, t = 3.845, p < 0.01$)이 채택되었다. 이는 개인의 삶의 질이 직무몰입에 중요함을 나타내며, 일과 삶의 균형을 중시하는 MZ세대 간호사에게 특히 유효한 결과이다. 연세대학교 의료원의 주 4일제 시범사업 사례를 참고하여, 고정근무 형태와 유연근무제를 병행하는 다양한 제도가 필요함을 시사한다.

다섯째, 야간전담 간호사의 직무몰입이 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 가설($\beta = 0.706, t = 7.854, p < 0.01$)이 채택되었다. 이는 간호사가 직무에 몰입할수록 직무만족이 높아지며, 병원 내 성과와 환자 서비스의 질 향상에도 긍정적 영향을 미친다. 따라서 의료기관은 간호사의 직무몰입을 높이기 위한 환경 조성과 지원 방안을 모색해야 한다.

5. 결론

본 연구는 야간전담 간호사의 야간전담 업무 인식이 직무몰입과 직무만족에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고, 이를 바탕으로 야간전담 간호사 제도의 효율적 운영 방안을 제시하고자 하였다. 기존 선행연구를 바탕으로 업무적 인식, 상호관계적 인식, 보상·급여적 인식, 개인생활 인식을 직무몰입과 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 설정하였다. 본 연구에서는 수도권 A 상급종합병원 병동의 야간전담 경험이 있는 간호사 256명을 대상으로 설문조사를 통해 연구모형을 검증하였다.

분석결과, 야간전담 업무에 대한 업무적 인식($\beta = 0.166, t = 2.166, p < 0.05$), 보상·급여적 인식($\beta = 0.184, t = 2.073, p < 0.05$), 개인생활 인식($\beta = 0.200, t = 3.845, p < 0.01$)은 직무몰입에 긍정적 영향이 있는 것으로 나타났다. 야간전담 업무에 대한 상호관계적 인식($\beta = -0.078, t = -0.703, p > 0.05$)은 직무몰입에 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 또한, 직무몰입은 직무만족에도 긍정적 영향($\beta = 0.706, t = 7.854, p < 0.01$)을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 종합해보면, 간호사의 직무만족을 위해서는 관리자에 의해 정해진 근무형태가 아니라 간호사 개인이 원하는 근무를 선택할 수 있도록 근무선택에 대한 자율성을 보장하여 일과 삶의 균형을 이룰 수 있도록 하는 것이 중요하다. 또한, 다양한 근무형태를 개발하여 간호사 스스로 자신에게 맞는 근무형태를 선택할 수 있도록 하고, 그에 맞는 적절한 보상을 제공할 수 있도록 하여 직무몰입을 할 수 있는 환경을 만드는 것도 중요할 것이다.

본 연구의 학문적·실무적 시사점은 첫째, 본 연구는 간호사의 야간전담 업무 인식이 직무몰입과 직무만족에 미치는 영향을 구조방정식 분석을 통해 규명함으로써, 야간전담 간호사의 직무몰입과 직무만족을 증진시키기 위한 근거를 제공하였다. 이는 야간전담 간호사 제도의 효율성을 높이기 위한 학문적 기초 자료로 활용될 수 있다. 둘째, 본 연구는 기존 연구에서 드물게 다루어졌던 야간전담 업무에 대한 업무적 인식, 보상·급여적 인식, 개인생활 인식이 직무몰입을 높이는 중요한 요인임을 규명하였다. 이론적 관점에서 본 연구는 교대근무 간호사의 직무몰입과 직무만족을 높이기 위해 업무적 인식을 개선할 필요가 있음을 제시하고, 이를 위한 전략 마련의 근거자료로 활용될 수 있다.

실무적 시사점은 첫째, 3교대 근무를 수행하는 간호사는 불규칙한 생활패턴과 수면의 질 저하로 인해 직무몰입과 직무만족에 어려움을 겪고 있다. 본 연구 결과, 야간근무임에도 고정근무 형태인 야간전담 간호사 제도를 선택한 간호사는 업무환경과 보상·급여, 개인생활에 긍정적 인식을 가지며 직무몰입과 직무만족이 향상됨을 확인하였다. 이는 실무 현장에서 고정근무 형태로 야간전담 간호사를 운영하는 방안이 유효하다는 실무적 시사점을 제공한다. 둘째, 야간전담 업무에 대한 간호사의 인식이 직무몰입과 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것이 확인되었으므로, 의료기관에서는 교대근무 간호사의 업무적·보상적 인식을 높이기 위한 개선 방안을 마련할 필요가 있다. 셋째, 고정근무 제도로서의 야간전담 간호사 제도의 효과성을 객관적으로 제시하여 의료기관에서 다양한 고정근무제도를 도입하고 활용할 수 있는 근거를 제공하였다. 그러므로 의료기관은 간호사가 근무 형태를 자율적으로 선택할 수 있는 환경을 조성하여 직무몰입과 만족을 향상시킬 수 있을 것이다.

그러나 본 연구는 첫째, A 상급종합병원 간호사를 대상으로 하며, 지역별·기관별 특성이나 인구통계학적 변수를 충분히 고려하지 못하였다. 연구 결과의 일반화에는 한계가 있으므로, 다양한 의료기관과 모집단을 포함한 후속 연구가 필요하다. 또한 본 연구는 A 상급병원 근무 간호사만을 대상으로 연구를 진행하였기 때문에 간호사의 직무몰입 및 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 병원규모, 급여수준, 근무경험, 의료기관 종별 특성 등의 변수는 고려되지 않았으므로 향후 연구에서는 통제변수를 고려할 필요성이 있다. 둘째, 본 연구는 설문지를 통한 양적연구로 진행되었으며, 야간전담 간호사 제도의 심층적인 효과 평가를 위한 질적연구를 포함하지 못하였다. 향후 심층면접을 통해 야간전담 제도의 효과성을 확인하는 연구가 필요하다. 셋째, 직무몰입이 직무만족에 미치는 영향뿐만 아니라, 직무만족이 직무몰입에 영향을 미칠 가능성도 고려해야 한다. 이러한 양방향성을 확인하기 위한 후속 연구와 기존 연구와의 비교가 필요하다. 마지막으로, 본 연구는 야간전담 근무를 선택한 간호사만을 대상으로 하였기 때문에 향후 연구에서는 야간전담 근무를 선택하지 않은 간호사와의 비교를 통해 야간업무에 대한 인식 및 업무의 적정성과 효율성을 평가할 필요성이 있다.

REFERENCES

- Ahn, Jinwoo. 2023. The effects of employees' behavior on relational value and relationship quality in service encounter: Focusing on customer participation. *Journal of Marketing Management Research* 28(3):53-72.
- Allen, R. S., and Kilmann, R. H. 2001. The role of the reward system for a total quality management based strategy. *Journal of Organizational Change Management* 14(2):110-131.
- Baek, Youngmi. 2023. Night duty experience on the personal life of fixed night shift nurses. *The Society of Digital Policy & Management* 2(2):21-33.
- Bruyneel, A., Tack, J., Droguet, M., Maes, J., Wittebole, X., Miranda, D. R., and Pierdomenico, L. D. 2019. Measuring the nursing workload in intensive care with the nursing activities score (NAS): A prospective study in 16 hospitals in Belgium. *Journal of Critical Care* 54:205-211.
- Chiu, C. M., Chang, C. C., and Fang, U. H. 2009. Determinants of customer repurchase intention in online shopping. *Online Information Review* 33(4):761-784.
- Cho, Eunhee, Choi, Mona, Kim, Eunyoung, Yoo, Ilyoung, and Lee, Namju. 2011. 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* 41(3):325-332.
- Choi, Hyunjin. 2017. Effects of nursing work environment and job satisfaction, organizational commitment on stay in experience nurse. Master's thesis., University of Silla.

- Choi, Sujung, and Joo, Eunyoon. 2023. Nurses' sleep characteristics by shift type in a tertiary hospital with flexible working arrangements. *Journal of sleep medicine* 20(2):111–117.
- Choi, Sulhee. 2012. The impact of S company members' positive psychological capital and sense of humor on their interpersonal skills. Master's thesis., University of Korea.
- Christmas, K. 2008. How work environment impacts retention. *Nursing Economics* 26(5):316–318.
- Chung, Hyunyoung, and Jeon, Youngjick. 2007. The effects of social recognitions on occupational confidence and job satisfaction among hotel employees in daejon area. *Journal of The Korea Contents Association* 7(12):209–217.
- Edwards, M. P., McMilan, D. E., and Falls, W. M. 2013. Napping during breaks on night shift: critical care nurse managers' perceptions. *Dynamics* 24(4):30–35.
- Er, Kumsook, Hur, Heakung, Kim, Kikyong, Cho, Yongja, Kim, Eunhee, and Kim, Sunja. 2003. The relationship between job characteristics, job satisfaction, and intents to leave among hospital nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research* 9(2):81–92.
- Fisher, C. D. 2010. Happiness at work. *International Journal of Management Reviews* 12(4):384–412.
- Fornell, C., and Larcker D. F. 1981. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research* 8(1):39–50.
- Friese, C., Lake, E., Aiken, L., Silber, J., and Sochalski, J. 2007. Hospital nurse practice environment and outcomes for surgical oncology patients. *Health Service Research* 43(4):1145–1163.
- Gardner, H., Kornhaber, M. L., and Wake, W. K. 1995. *Intelligence: multiple perspectives*. Toronto: Harcourt Brace College Publisher.
- Han, Soonku. 2016. A study on effects of job stress and job satisfaction of nurses in industrial disaster hospitals on turnover intention. Master's thesis, University of Yonsei.
- Heneman, III. H. G., and Schwab, D. P. 1985. Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology* 20(2):129–141.
- Hong, Kyungjin. 2018. Effects of effort–reward imbalance on satisfaction with working condition and health of registered nurses. PhD diss., University of Seoul.
- JaeGal, Uk, Kim, Byungkyu, and JaeGal, Don. 2015. Exploring potential effects of job involvement on job stress, job satisfaction, and organizational commitment among police officers. *Korean Public Administration Review* 49(4):235.
- Jang, Giyeol. 2006. A study on the influence of the employees' conflict level upon their job satisfaction and commitment at sanatoriums for the aged. Master's thesis, University of Silla.
- Jang, Sunyoung. 2010. Comparison of life quality, burn-out and job satisfaction between fixed night nurses and three rotating shift nurses. Master's thesis, University of Kyunghee.
- Jeong, Hyunsuk. 2015. Sleep quality, fatigue, and job involvement in shift work nurses. Master's thesis, University of Ajou.
- Jeong, Jaehoon. 2008. *Human resource management*. Seoul: Booknet.
- Jeong, Myeongseon. 2013. The relationship between job stress, quality of sleep and stress response among shift nurses. Master's thesis, University of Kosin.
- Jo, Younkyung. 2001. A study on the correlation between the nurses' quality of life and self-efficacy. Master's thesis, University of Ajou.
- Jung, Daweo. 2020. Fatigue, adaptation of night duty, and resilience according to nursing nightly and three-shift nursing in a tertiary hospital. Master's thesis, University of Inha.
- Jung, Misook, Kim, Hyunli, and Lee, Yoonjeong. 2017. Factors influencing work–life balance in Korean registered

- nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing* 26(2):114-123.
- Kahn, W. A. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal* 33(4):692-724.
- Kanugo, R. N. 1982. Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology* 67(3):341-349.
- Kihoilbo. 2023.07.31. A work environment where you have to watch what others say when you eat leads to job changes and resignations <http://www.kihoilbo.co.kr>
- Kim, 2017. The relations between job demand and job satisfaction of rail employees, mediated effect of organization-based self-esteem and job involvement. PhD diss., University of Seoul Hanyoung.
- Kim, Byungkyu, Yoon, Kiwoong, and Jaegal, Don. 2016. Impact analysis of job involvement among local government employees: Effects on job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Korean Public Administration Quarterly* 28(2):141-170.
- Kim, Chungwoon, and Park, Cheongyeul. 2008. A study on the development of a 'work-life balance' scale. *Journal of Leisure Studies* 5(3):53-69.
- Kim, ChungWoon, Park, Cheongyeul, Sohn, Youngmi, and Jang, Hoon. 2005. The conceptual understanding on 'work-life balance' and its effectiveness. *Journal of Leisure Studies* 2(3):29-48.
- Kim, Daeho, and Lee, Sangseol. 2000. The analysis of influences that night work of shiftworkers affect at sleep and social life. *Korean Journal of Human Resources Development* 2(2):163-182.
- Kim, Daeyong, and Kim, Jaegwan. 2014. Influence of care givers job stress on job satisfaction and psychological well-being. *Korean Journal of Local Government & Administration Studies* 28(4):421-446.
- Kim, Haeun. 2023. The relationship of work-life balance, self-efficacy, resilience and job stress for nurses. Master's thesis, University of ChungAng.
- Kim, Heesue. 2016. Interpersonal relationship(director · co-worker · parents), working condition, compensation and burnout of child care teacher. Master's thesis, University of KyungHee.
- Kim, Hyojin, and Park, Soojoo. 2016. Effects of work intensity and physical discomfort on job satisfaction in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration* 22(4):362-372.
- Kim, Insook. 2015. Impact of practice environment on job satisfaction and organizational commitment among hospital nurses. Master's thesis, University of Hanyang.
- Kim, Jangsoon, and Choi, Jayun. 2023. Factors associated with work-related quality of life in shift-working nurses. *Nursing and Health Issues* 28(1):42-50.
- Kim, Jeong-A. 1997. The relationship between the nurses' reward fit and job involvement organizational commitment. *The Korean Nurse* 36(3):41-43.
- Kim, Jeounghee, Choi Eunju, Kim Myoungsook, Jun Jinhwa, and Kim Yeonhee. 2019. Study on the establishment of fixed night shifts and flexible work arrangements for nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research* 25(2):107-119.
- Kim, Jeounghee, Kim, Myoungsook, and Kim, Yeonhee. 2017. A comparison of standard shiftwork index between night shift fixed nurses and rotating shift nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research* 23(1):54-63.
- Kim, Kwuybun, Kim, Heasook, and Lee, Kyungho. 2001. Clinical nurses professional conflicts. *Journal of Korean Academy of Nursing* 31(3):492-505.
- Kim, Misung. 2013. Influene of shift work on sleep quality, daytime sleepiness, and perceived errors in nursing work among hospital nurses. Master's thesis, University of Gyeongsang.
- Kim, Myunghee. 2001. A study on advanced practice nurses' perceived rewards and reward fit. Master's thesis, University of Hanyang.
- Kim, Seokyoung, and Jun, Hiwon. 2008. Effects of hotel employee's personality on job involvement and career

- involvement –Focused on big 5 personality–. *International Journal of Tourism Management and Sciences* 23(2):239–257.
- Kim, Soojeong, and Ha Yeongmi. 2023. Job experiences of nurses participating in pilot project of fixed night shift nursing by a tertiary hospital. *Korean Journal of Occupational Health Nursing* 32(2):49–57.
- Kim, Sunhee. 2022. Development of a reward scale for hospital nurses. PhD diss., University of Donga.
- Kim, Woojin, and Seo, Wonseok. 2010. The effects of transformational and transactional leadership on organizational citizenship behavior of hotel employees: Focused on the moderating role of empowerment. *Korean Journal of Hospitality & Tourism* 19(3):173–198.
- Klopper, H. C., Coetzee, S. K., Pretorius, R., and Bester, P. 2012. Practice environment, job satisfaction and burn out of critical care nurses in South Africa. *Journal of Nursing Management* 20(5):685–695.
- Lee, Dayun, Cho, Okhee, and Hwang, KyungHye. 2020. The effect of nursing work environment on job involvement in operating room nurses in small- and medium-sized hospitals: Mediating effect of psychological empowerment. *Journal of Digital Convergence* 18(10):265–275.
- Lee, Donhee. 2018. Patient experience and the Hawthorne effect on healthcare service process innovation. *Journal of Korean Society for Quality Management* 46(3):593–606.
- Lee, Eunsook, Kim, Kyoungok, Song, Hyunjin, Lee, jisun, Kim, suyeon, Lee, Hyunseung, and Choi, Junghee. 2012. Comparison of job satisfaction and nursing performance between nurses on fixed nights and nurses on three shifts, and nurses understanding of fixed night shift system. *Journal of Korean Clinical Nursing Research* 18(1):63–73.
- Lee, heungyoun, Jang, Jaenam, and Shin Geoncheol. 2014. A study on factor affecting the job burnout and turnover intention of supervisor : Focusing on role conflict and the level of organization/job commitment. *The Academy of Customer Satisfaction Management* 16(2):203–223.
- Lee, Jihye. 2012(a). The relationships between interpersonal stress, burnout, and job involvement of school counselors. Master's thesis, University of Kangwon.
- Lee, Jooyoung, and Ko, Jaeg 2015. The effects on turnover intention of infant-care teacher's working environment and job satisfaction – infant-care teacher's in northern gyeonggi-do -. *Journal of Korean Child Care and Education* 11(1):63–82.
- Lee, Junja. 2001. Comparison of fatigue, job satisfaction and nursing performance between fixed night nurses and rotating shift nurses. Master's thesis, University of Yonsei.
- Lee, Miaie, Cho, hyejin, Ahn, Sunghee, and Kim, Hyoju. 2015. Perceptions on fixed night shift system and turnover intention of general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration* 21(5):519–529.
- Lee, Misong. 2017. Factors affecting the utilization of supporting system for work-life balance : Focused upon comparison analysis between public sector and private sector. Master's thesis, University of Kyungpook.
- Lee, Soonneum. 2010. Relation of among emotional labor, burn out and job involvement of nurses. Master's thesis, University of Hanyang.
- Lee, Soyoung. 2012(b). The effects of job embeddedness and leader-member exchange on job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention among the nurses in small and midium size hospitals. Master's thesis, University of Keimyung.
- Lee, Yunjung, and Kim, Kwuybun. 1997. Experiences of nurse turnover. *Korean Journal of Adult Nursing* 4(2):193–216.
- Lee, Yunjung, and Kim, Kwuybun. 2008. Experiences of nurse turnover. *Korean Journal of Adult Nursing* 38(2):248–257.
- Locke, E. A. 1976. The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.

- Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X., and While, A. E. 2012. Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies* 49(8):1017-1038.
- Madsen, P. K. 2003. *Employment stability in an age of flexibility*. Geneva: International Labour Office.
- Medifonews. 2021.6.8. Samsung seoul hospital nurses, free choice of 4 types of work. <https://www.medifonews.com/news/article.html?no=160854>
- Medifonews. 2023.10.12. Nurses, work-life balance ↑ intention to change jobs ↓ with 4-day workweek... need to expand 4-day workweek. <https://medifonews.com/news/article.html?no=183242>
- Meng, Xue. 2017. The influence of abusive supervision on organizational commitment: The mediating effect of happiness at work and moderating effect of salary satisfaction. master's thesis, University of Chungnam National.
- Miller, D. L. 2001. Reexamining team work KSAs and team performance. *Small Group Research* 32:745-766.
- Moghadam, K. N., Chehrzad, M. M., Masouleh, S. R., Mardani, A., Maleki, M., Akhlaghi, E., and Harding C. 2020. Nursing workload in intensive care units and the influence of patient and nurse characteristics. *Nurs Crit Care*.
- Morris, R., MacNeela, P., Scott, A., Treacy, P., and Hyde, A. 2007. Reconsidering the conceptualization of nursing workload: literature review. *Journal of Advanced Nursing* 57(5):463-471.
- Musy, S. N., Endrich, O., Leichtle, A. B., Griffiths, P., Nakas, C. T., and Simon, M. 2020. Longitudinal study of the variation in patient turnover and patient-to nurse ratio: Descriptive analysis of a swiss university hospital. *Journal of Medical Internet Research* 22(4):e15554.
- Nam, Moonhee, and Heo, Hyeon-jeom. 2022. Effect of nurses' work-life balance and nursing performance on happiness index. *Journal of The Korean Data Analysis Society* 24(6):2329-2342.
- National Institute of Korean Language. 2001. *The standard dictionary of national languages*.
- Needman, J., Buerhaus, P., Mattke, S., Stewart, M., and Zelevinsky, K. 2002. Nurse-staffing levels and the quality of care hospitals. *New England Journal of Medicine* 346(22):1715-1722.
- Newsis. 2023.09.13. "Too little" rattail compensation, causing extreme choices even without depression. https://mobile.newsis.com/view.html?ar_id=NISX20230913_0002448222
- Nunnally, J. 1978. Fundamentals of factor analysis. *Psychometric Theory*, 327-404.
- Park, Jeonghee. 2002. The relationships of myers-briggs type indicator and assertiveness training to assertiveness behavior and conflict management mode. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing* 13(3): 556-565.
- Park, Jungsook, Kim, Kyunghan, and Byun, Jungwoo. 2010. A study about the impact of stimulus of the hospitality enterprises' discount policies to the client and to the employee's work concentration. *Journal of Tourism and Leisure Research* 22(5):59-74.
- Park, Kyongmin. 2012. The effect of flight attendants' person-team environment fit on job involvement, job satisfaction and job performance. *International Journal of Tourism and Hospitality Research* 26(5):481-499.
- Park, Mikyung. 2022. Priority analysis and policy implications of policies to cope with low fertility: Policy needs of MZ generation. *The Journal of Korean Policy Studies* 22(1):33-54.
- Park, Sol, and Ju, Sang-hyeon. 2022. The effect of work-life balance (WLB) on job satisfaction and organizational commitment: Focusing on jeollabuk-do educational administrative officials. *Korean Journal of Local Government & Administration Studies* 36(3):111-133.
- Park, Sookyung, Cho, Yooli, and Yang, Yuseon. 2022. An analysis of night shift work of nurses in Korea and perceptions of the government guidelines. *The Korean Journal of Health Economics and Policy* 28(2):105-128.
- Rubin, K. H., Booth, C., Rose-Krasnor, L., and Mills, R. S. L. 1995. Social relationships and social skills: A conceptual and empirical analysis. In S. Shulman (Ed.), *Close relationships and socioemotional development* (pp. 63-94).

Ablex Publishing.

- Saks, A. M. 2002. So what is a good transfer of training estimate? A reply to fitzpatrick. *The Industrial-Organizational Psychologist* 39(3):29–30.
- Seo, Yeonseok, and Kim, Yunchan. 2007. A study on factors affecting the turnover intention and job involvement of nurses. *Korean Business Education Association* 12:151–172.
- Seo, Youngsook, and Sung, Kiwol. 2011. Relation of emotional labor, job involvement, and job satisfaction for nurses in long-term care facilities. *Journal of Korean Gerontological Nursing* 13(3):196–203.
- Seol, Jihwa, and Lee, Jaehyun. 2010. A study on relationship between social workers` reward recognition and job turnover intention. *Korean Journal of Social Welfare Research* 25:171–201.
- Seong Jinsol. 2022. Relationships between sleep patterns, occupational fatigue and inter-shift recovery, and missed nursing care among fixed night shift nurses. Master's thesis, University of ChungAng.
- Shim, Jiyeon, Seo, Namsook, Kim, Miae, and Park, Jeungsuk. 2019. Influence of job stress, sleep quality and fatigue on work engagement in shift nurses. *The Korean Journal of stress research* 27(4):344–352.
- Son, Eunjoo, and Baek, Soojin. 2023. Organizational culture and job satisfaction impact on job engagement of child care teachers. *Korea Journal of Child Care and Education* 142:85–114.
- Son, Sera. 2023. Effect of nursing work environment perception of nurses in hospitals dedicated to infectious diseases on patient safety management activities and nursing performance. Master's thesis, University of Hanyang.
- Son, Younjung, and Park, Youngrye. 2011. Relationships between sleep quality, fatigue and depression on health promoting behavior by shift-work patterns in university hospital nurses. *Journal of Korean Biological Nursing Science* 13(2):229–237.
- Sung, Mihyang, and Lee, Miyoung. 2017. Self-leadership, clinical competence and job satisfaction on nurses' job involvement. *Journal of Korean Clinical Nursing Research* 23(1):1–8.
- Swiger, P. A., Vance, D. E., and Patrician, P. A. 2016. Nursing workload in the acute-care setting: A concept analysis of nursing workload. *Nurs Outlook* 64(3):244–254.
- Teo, Yitchin, and Lee, Jeongeon. 2017. The relationship between compensation and job satisfaction: Exploring the role of supervisor support and perceived internal equity. *The Journal of the Korea Contents Association* 17(6):571–579.
- Van, B. P., Clarke, S., Vermeyen, K., Meulemans, H., and Heyning, P. V. 2009. Practice environments and their associations with nurse-reported outcomes in belgian hospitals: Development and validation of a Dutch adaptation of the Revised Nursing Work Index. *International Journal of Nursing Studies* 46(1):54–64.
- Woo, Miae. 2012. The effect of human relationship of social workers on job performance in elderly care facilities : focusing on the mediating effect of job satisfaction. Master's thesis, University of Korea Catholic.
- Yoon, Bowon. 2021. Education and training perceived by business hotel employee influencing job involvement and customer oriented behavior: Achievement desire and acceptance attitude as moderating variables. PhD diss., University of Sejong.
- Yu, Myungjin. 2019. A study on the job commitment and job satisfaction of new college hospital nurses. Master's thesis, University of Korea Catholic.

저자소개

방정아 bbang0827@naver.com

인하대학교 보건대학원에서 석사학위를 수료하였고, 현재 인하대병원에서 간호사로 재직 중이며, 주요 관심 분야는 간호근무 방식, 의료폐기물관리, 병원경영 분야 등이다.

정현석 jhs801117@gmail.com

현재 계명대학교 경영학과 강의전담 교수로 재직 중이며, 주요 연구 분야는 정보시스템, 온라인 커뮤니티, 서비스 품질관리, SCM, 경영통계, 의료경영 분야 등이다.

이돈희 dhlee04@inha.ac.kr

현재 인하대학교 경영학과 교수로 재직 중이며, 주요 연구 분야는 운영 및 프로세스 혁신, 지속가능 SCM, 서비스 품질과 혁신, CSR 및 의료경영 분야 등이다.