

# 교대근무 기혼간호사의 양육스트레스, 사회적지지, 직무만족도가 직무착근도에 미치는 영향\*

이 영 미<sup>1)</sup> · 양 남 영<sup>2)</sup>

## 서 론

### 연구의 필요성

그간 정부에서는 간호인력 부족에 관하여 2018년 간호사 근무 환경 및 처우개선 대책, 2019년 간호인력 야간근무 기준, 2021년 보건복지부 내 간호정책과 신설 등 대책을 내놓았으나, 병원 간호사의 사직률은 2020년 14.5%, 2021년 15.8%, 2022년 16.0%로 여전히 매년 상승하고 있다[1,2]. 이처럼 지속적인 간호사의 인력 부족 문제에 대한 대응이 중요한 관심사가 되고 있고, 학계에서 Mitchell 등[3]은 이직과 잔류 차원에서 어느 한 곳에 뿌리내린다는 의미를 담고 있는 직무착근도(job embeddedness)라는 개념을 소개하면서 사람들이 왜 조직에 남아있는가를 이해하면서 이직을 감소시켜야 한다고 주장하고 있다. 병원간호사의 이직은 다양한 요인에 의해 영향을 받는 복잡한 구조로 되어 있어, 이직에 대한 접근을 단순히 이직 방지에만 집중하지 않고, 확보한 양질의 간호사가 조직에 소속감을 가지고 몰입하여 간호현장을 떠나지 않고 남아 있는 점에 집중해서 간호사의 이직 문제를 해결할 필요가 있다[4,5].

직무착근도는 조직구성원이 현재 근무하는 조직에서 계속 근무하도록 하는 데 영향을 미치는 광범위한 연결망을 의미하는 개념으로 조직구성원들이 자신이 속한 조직에 뿌리를 내리고 남아 있으려고 하는 정도를 말한다[3,5,6]. 간호사의 직무착근도는 그간 선행연구를 통해 간호사 지원체계, 간호관리자의 능력, 리더

십, 간호사에 대한 지지, 협력자간 상호 균형, 환자나 보호자에 대한 애정과 호의, 안전관리체계, 팔로워십 유형, 자아탄력성, 직무스트레스, 소진 등 다양한 요인과 연관되어 작용하고 있다고 확인된 바 있다[5,7-9]. 이에 간호사의 직무착근도를 강화시키기 위해서는 간호사 개인 및 조직의 특성에 따른 직무착근도에 영향을 미칠 수 있는 보다 다양한 요인을 지속적으로 파악하여 그에 따른 방안을 모색하는 것이 필요하다.

병원급 이상 의료기관 근무 간호사는 93.5%가 3교대 근무를 하고 있고, 이 중 47.2%가 불규칙한 생활패턴, 23.3%가 수면장애를 호소하고 있어 교대근무라는 근무 형태와 관련하여 다양한 문제를 경험하고 있다[10]. 이러한 교대근무로 인해 유발되는 문제들은 이직을 고려하는 요인으로 작용하고 있는데[11], 특히 미취학 자녀를 둔 교대근무 기혼간호사는 단순히 교대근무 형태에 따른 문제뿐만 아니라 교대근무로 인한 불규칙한 생활 속에서 이들의 규칙적인 일상 활동을 함께 할 수 없고, 출퇴근 시간의 특성상 어린이집에 자녀를 맡기는 일이 쉽지 않은 점 등 양육 관련 어려움을 추가로 경험하고 있어 더욱 더 이직을 고려하게 된다고 한다[12]. 이렇듯 그간 교대근무간호사의 이직의도에 대한 연구는 진행되어 왔으나[10-12] 교대근무 기혼간호사라는 개인 및 직무 관련 특성과 직무착근도와 연관성을 확인한 연구는 미흡한 실정이다. 따라서 교대근무 기혼간호사라는 요인이 직무착근도에 미치는 영향에 대한 실증적인 근거를 확보하여 이들이 조직을 떠나지 않고 머무를 수 있는 방안을 마련하는 데에도 큰 관심이 필요하다.

**주요어 :** 양육스트레스, 사회적지지, 직무만족도, 직무착근도, 교대근무

\* 본 논문은 제1저자 이영미의 국립공주대학교 석사학위 논문을 일부 수정한 것입니다.

1) 대전 보훈병원, 간호사(<https://orcid.org/0009-0007-2552-3245>)

2) 국립공주대학교, 교수(<https://orcid.org/0000-0002-0226-3379>) (교신저자 E-mail: [nyyang@kongju.ac.kr](mailto:nyyang@kongju.ac.kr))

투고일: 2024년 7월 25일 수정일: 2024년 8월 13일 게재확정일: 2024년 8월 27일

교대근무 기혼간호사는 불규칙한 근무 조건과 교대근무 및 가정 내에서의 과중한 역할로 인해 부담감이 커져 타 직종의 기혼 여성보다 양육스트레스가 높고[13], 일과 육아의 양립 관련으로 다양한 신체·정신적 어려움을 겪고 있으며, 체력적 부담을 가장 큰 문제로 여기고 있어[13] 직장을 그만두는 것을 고려하게 된다[14]. 양육스트레스는 가정 안에서 기대되는 부모의 역할이 과중하거나 그 역할을 수행하는 과정에서 지각하게 되는 긴장 및 심리적, 신체적 부정적 반응을 의미한다[15]. 숙련된 유능한 간호사가 양육스트레스로 병원을 떠나고자 한다면 간호 조직의 손실은 물론 경력단절로 인한 개인의 손실 또한 크므로[13] 간호사가 조직에 남으려고 하는 의지와 관련된 개념인 직무착근도의 영향요인임을 확인하여 향후 간호조직 내에서의 기혼간호사 양육스트레스를 관리해야 하는 근거를 마련해야 할 것이다.

Kwang과 Yang [5]의 연구에서 간호사의 직무착근도의 영향요인으로 간호사에 대한 지지가 확인된 바 있다. 사회적지지는 자신 이외의 주위 사람들로부터 제공받는 물질적 또는 심리적 도움을 의미하며[16,17], 간호사에게 사회적지지는 그들이 지각하는 업무스트레스와 같은 부정적인 영향을 완화시키고, 정서적 문제를 감소시켜 간호업무 적응 및 향상에 영향을 주는 주요한 요인이다[17,18]. 간호사의 사회적지지가 증가할수록 일과 삶의 균형은 향상되고, 재직의도가 높아졌으며, 사회적지지 중 상사나 동료로부터의 지지가 증가할수록 간호사의 우울, 직무스트레스 및 이직의도는 감소되었다고 보고되고 있다[17,18]. 이렇듯 간호사의 사회적지지는 이직이나 재직에 영향을 미치는 요인으로 확인되고 있으나, 사회적지지가 특히 더 요구되는 교대근무 기혼간호사의 직무착근도와와의 관련성을 직접적으로 확인한 연구는 미흡하여 이를 파악하는 연구는 의미가 있을 것으로 생각된다.

직무 관련 특성 중 직무만족은 간호사의 이직의도와 같은 조직생상성 변수들과 관련이 있어, 직무만족도가 낮을수록 이직의도는 증가하는 것으로 보고되고 있다[19]. 직무만족도는 직무에 대한 개인의 느낌으로 직무 자체가 갖는 특성뿐 아니라 직무가 제공해야 한다고 생각하는 수행자의 기대에 따라 달라지는 직무수행자의 정서적 반응이자 평가이다[19]. 교대근무 기혼간호사가 자신에게 주어진 힘든 상황에서도 직장 내에서의 직무만족이 높다면 굳이 직장을 옮겨 낯선 환경에 적응하려는 어려움을 겪을 필요 없이, 자신이 속한 조직에 잔류하고자 할 수 있어 직무착근도와 관련이 있는 변수로 예측해 볼 수 있으며 이를 확인하는 과정은 필요하다.

이에 본 연구는 교대근무를 하는 기혼간호사의 직무착근도의 관련요인으로 양육스트레스, 사회적지지, 직무만족도를 파악하여 향후 간호조직에서 숙련된 간호사를 충분히 확보하고 안정적으로 유지하기 위한 효율적인 간호인적자원관리 방안을 마련하는데 기초자료로 제시하고자 한다.

## 연구 목적

본 연구는 교대근무를 하는 기혼간호사의 양육스트레스, 사회적지지 및 직무만족도가 직무착근도에 미치는 영향 정도를 파악하기 위함이고, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 대상자의 양육스트레스, 사회적지지, 직무만족도 및 직무착근도 정도를 파악한다.
- 둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이를 파악한다.
- 셋째, 대상자의 양육스트레스, 사회적지지, 직무만족도 및 직무착근도 간의 상관관계를 파악한다.
- 넷째, 대상자의 직무착근도에 미치는 영향요인을 파악한다.

## 연구방법

### 연구 설계

본 연구는 교대근무를 하는 기혼간호사의 양육스트레스, 사회적지지, 직무만족도 및 직무착근도 정도를 확인하고, 이들 변수 간의 상관성과 직무착근도에 미치는 영향 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 연구 대상

본 연구는 전국 소재 종합병원 5곳에서 근무하고 있는 기혼간호사를 대상으로 편의표집하였다. 대상자 선정기준은 교대근무 기혼간호사의 양육스트레스 관련 선행연구[20]를 토대로 교대근무를 하면서 만 1세 이상 만 12세 미만의 자녀를 양육하고 있는 간호사 중 연구의 목적을 이해하여 연구 참여에 동의한 자이며, 제외기준은 고정근무를 하거나 만 1세 이하 만 12세 이상의 자녀를 양육하는 간호사로 정하였다.

표본 수 근거를 확보하기 위해 G-Power version 3.1.2 프로그램을 사용하여 회귀분석에 필요한 대상자 수를 산출하였다. 간호사의 직무착근도를 연구한 선행연구[5]를 근거로 효과크기 .15(중간크기), 유의수준 .05, 검정력 .80, 예측변수 10개(일반적 특성 7개, 독립변수 3개)로 설정하였을 때 연구에 필요한 최소 대상자 수는 118명으로 산출되었다. 탈락률 10%를 고려하여 142명에게 설문지를 배부하였고, 수집된 자료 중 불완전하게 응답한 설문지 11부를 제외한 131명의 자료를 최종 분석하였으며, 이는 통계적 분석 조건을 충족하였다.

## 3. 연구 도구

본 연구에서 사용한 도구는 저자의 사용 승인을 받고 진행하였다.

### ● 양육스트레스

양육스트레스는 Abidin [21]이 개발한 부모 양육스트레스 검사 4판 단축형(Parenting Stress Index 4th Edition Short Form, PSI-4-SF)을 Chung, Lee와 Lee [22]가 한국어로 번안한 한국판 부모 양육스트레스 검사 4판 단축형(Korean Parenting Stress Index 4th Edition Short Form, K-PSI-4-SF)을 사용하였다. 도구는 총 36문항으로 부모 역할을 감당하며 겪는 부모의 어려움을 의미하는 부모의 고통(Parental Distress, PD) 12문항, 부모와 자녀의 상호작용 관계를 의미하는 부모-자녀 역기능적 상호작용(Parent-Child Dysfunctional Interaction, P-CDI) 12문항, 양육을 힘들게 하는 자녀의 까다로운 행동적 특성을 의미하는 까다로운 아동(Difficult Child, DC) 12문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 전혀 그렇지 않다 1점에서 매우 그렇다 5점까지의 점수를 부여하고 점수가 높을수록 부모가 높은 양육스트레스를 경험하고 있음을 의미한다.

도구의 신뢰도는 Chung 등[22]의 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 부모의 고통 .92, 부모-자녀 역기능적 상호작용 .90, 까다로운 아동 .87, 전체 .96이었고, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 부모의 고통 .86, 부모-자녀 역기능적 상호작용 .82, 까다로운 아동 .87, 전체 .93이었다.

### ● 사회적지지

사회적지지는 Zimet 등[23]이 개발한 Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS)를 Shin과 Lee [24]가 가족의 지지, 의미 있는 주요 타인의 지지, 친구의 지지를 측정하기 위해 번안하여 사용한 문항과 Thomas와 Ganster [25]가 개발하고 Youn [26]이 상사의 지지, 동료의 지지를 측정하기 위해 사용한 문항을 Kim과 Kim [27]의 연구에서 사회적지지 측정 문항으로 합쳐서 사용한 것을 이용하였다. 도구는 총 28문항으로 가족의 지지 4문항, 의미 있는 주요 타인의 지지 4문항, 친구의 지지 4문항, 상사의 지지 8문항, 동료의 지지 8문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점의 Likert 척도로 전혀 그렇지 않다 1점에서 매우 그렇다 5점까지의 점수를 부여하여 점수가 높을수록 사회적지지가 높은 것을 의미한다.

도구의 신뢰도는 Shin과 Lee [24]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 가족, 친구, 의미 있는 주요 타인의 지지 .89였고, Youn [26]의 연구에서 상사의 지지 .88, 동료의 지지 .84였으며, Kim과 Kim [27]의 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 가족, 친구, 의미 있는 주요 타인의 지지 .94, 상사의 지지 .93, 동료의 지지 .93였으며, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 가족, 친구, 의미 있는 주요 타인의 지지 .91, 상사의 지지 .94, 동료의 지지 .94이었다.

### ● 직무만족도

직무만족도는 Lee, Eo와 Lee [28]가 개발한 임상간호사의 직무만족 측정도구(Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses, JSS-CN)를 사용하였다. 도구는 총 33문항으로 조직적 차원의 지원과 인정 9문항, 직업을 통한 인격적 성숙 6문항, 존중 및 인정의 인간관계 8문항, 전문직 간호사로서의 책무 완수 4문항, 직업의 안정성과 보람 3문항, 전문직 역량 발휘 3문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 전혀 그렇지 않다 1점에서 매우 그렇다 5점까지의 점수를 부여하여 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

도구의 신뢰도는 Lee 등[28]의 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .95이었고, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .96이었다.

### ● 직무착근도

직무착근도는 Mitchell 등[3]이 개발한 조직 내, 외 직무착근도(on-the-job, off-the-job embeddedness) 측정도구를 Reitz [29]가 간호사를 대상으로 수정, 보완한 것을 Choi와 Lee [6]가 한국어로 번안한 후 한국 간호사를 대상으로 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 도구는 총 17문항으로 조직 적합성 7문항, 근무 혜택 5문항, 업무팀의 친밀도 3문항, 지역사회 적합성 2문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 전혀 그렇지 않다(1점에서 매우 그렇다(5점)까지의 점수를 부여하여 점수가 높을수록 직무착근도가 높음을 의미한다.

도구의 신뢰도는 Choi와 Lee [6]의 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .86이었고, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었다.

## 자료 수집 방법

본 연구의 자료수집은 2023년 8월 1일부터 16일까지 실시하였다. 연구대상자 모집을 위해 전국에 소재하고 있는 5개 종합병원의 기관장 및 부서장의 허락을 받고, 연구자가 직접 방문 또는 유선을 통하여 각 병원의 병동 수간호사에게 연구의 목적 및 절차를 설명하여 협조를 얻어 모집하였다. 자발적으로 연구에 참여하고자 하는 간호사 중 연구대상자 선정기준에 적합한 자에게 연구의 목적 및 방법을 설명하고, 연구동의서와 개인정보활용 동의서에 서명을 받은 후 설문지를 배부하였으며, 설문지에 자기입력하게 하였다. 설문지 작성에 소요되는 시간은 약 20분 정도이며, 작성된 설문지는 회수용 봉투에 작성자가 직접 넣어 연구자에게 전달하도록 하였으며, 참여한 대상자에게는 소정의 답례품을 제공하였다.

## 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 28.0 프로그램

랩(IBM Corp., Armonk, NY, USA)을 이용하여 전산통계 처리하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 양육스트레스, 사회적지지, 직무만족도 및 직무착근도는 기술통계분석을 이용하여 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다. Shapiro-Wilks test를 이용하여 정규성을 검정한 결과, 양육스트레스, 사회적지지, 직무만족도 및 직무착근도는  $p>.05$ 로 정규성이 확인되어, 모수통계를 이용하여 유의수준 .05수준에서 분석하였다. 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이는 independent t-test, One-way ANOVA로 분석 후 사후검정은 Scheffé test로 분석하였다. 또한 양육스트레스, 사회적지지, 직무만족도 및 직무착근도 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients를 산출하였고, 대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 multiple regression analysis를 이용하여 분석하였다.

## 윤리적 고려

본 연구는 연구대상자의 권익 보호를 위해 K대학교의 기관생명윤리위원회로부터 연구대상자 및 공중에 미치는 위험이 미미한 경우로 일반 대중에게 공개되는 정보를 이용하는 연구 또는 연구대상자를 식별할 수 있는 정도를 수집, 기록, 이용하지 않는 연구로 인정되어 심의면제 승인(KNU\_IRB\_2023-40)을 받은 후 진행하였다. 연구대상자에게 연구의 전반적인 내용과 참여의 자율성, 자료 수집 방법 등에 대해 설문지에 동봉한 설명문 또는 대면 설명을 통해 정보를 제공하고 동의를 구하였다. 자발적으로 연구 참여에 동의한 대상자에 한해 서면동의서를 작성하고 연구에 참여할 수 있도록 하였다. 연구자는 연구의 목적과 배경, 방법 및 절차를 설명하고, 연구 참여로 인한 유익성과 중단 가능성 및 중단 시 불이익이 없음을 충분히 설명하였다. 연구 참여에 동의한 경우라도 본인의 의사에 따라 언제든지 철회가 가능함을 알리고, 연구를 중단해도 불이익이 없음을 설명하였다. 수집된 자료는 연구 외의 목적으로 절대 사용하지 않으며, 개인 정보는 암호화하여 모두 익명으로 처리하여 보호하였다. 수집된 설문지는 잠금장치가 있는 캐비닛에 보관하고, 자료 결과는 컴퓨터에 암호화하여 저장 관리하며, 연구 종료 후 연구 관련 자료는 3년간 보관 후 이후 폐기할 것임을 설명하였다.

## 연구 결과

### 대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이

대상자의 성별은 모두 여성이었고, 연령은 30세 이상이 93.8%(123명)이었다. 최종학력은 4년제 졸업 이상이 79.2%(104명)이었고, 총 근무경력은 10년 이상이 78.6%(103명)이었다. 근무부서 경력은 5년 미만이 84.7%(111명)이었고, 근무부서는 내과

계 및 외과계 병동이 67.9%(89명)이었다. 자녀수는 1명 48.1%(63명), 2명 43.5%(57명), 3명 8.4%(11명)이었고, 돌봄제공자는 부모 37.4%(49명), 교육기관(유치원, 어린이집, 학교) 42.0%(55명)이 많았다. 일반적 특성에 따른 직무착근도는 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 않았다(Table 1).

### 대상자의 양육스트레스, 사회적지지, 직무만족도 및 직무착근도

대상자의 양육스트레스는 5점 만점 중 평균평점 2.42±0.45점이었고, 하위영역에서 부모의 고통은 3.16±0.61점으로 가장 높았고, 그 다음 순으로 까다로운 자녀 2.15±0.53점, 부모-자녀 역기능적 상호작용 1.94±0.49점이었다. 사회적지지는 5점 만점 중 평균평점 3.83±0.53이었고, 하위영역에서 가족의 지지는 4.02±0.72점으로 가장 높았고, 그 다음 순으로 의미 있는 주요 타인의 지지 3.96±0.75점, 동료의 지지 3.80±0.60점, 친구의 지지 3.77±0.75점, 상사의 지지 3.73±0.67점이었다. 직무만족도는 5점 만점 중 평균평점 3.48±0.51점이었고, 하위영역에서 존중 및 인정의 인간관계는 3.67±0.49점으로 가장 높았고, 그 다음 순으로 전문직 간호사로의 책임완수 3.60±0.62점, 조직적 차원의 지원과 인정 3.45±0.51점, 직업을 통한 인격적 성숙 3.40±0.67점, 직업 안정성과 보람 3.30±0.61점, 전문적 역량 발휘 3.28±0.73점이었다. 직무착근도는 5점 만점 중 평균평점 3.11±0.55점이었고, 하부영역에서 근무태만은 3.23±0.63점으로 가장 높았고, 그 다음 순으로 조직 적합성 3.17±0.67점, 업무팀의 친밀도 3.01점±0.75점, 지역사회 적합성 2.76±0.80점이었다(Table 2).

### 대상자의 양육스트레스, 사회적지지, 직무만족도 및 직무착근도 간의 상관관계

대상자의 양육스트레스, 사회적지지, 직무만족도 및 직무착근도 간의 상관성에서 직무착근도와 양육스트레스( $r=-.32$ ,  $p<.001$ ) 간에는 통계적으로 유의한 부적 상관관계를 나타냈고, 직무착근도와 사회적지지( $r=.46$ ,  $p<.001$ ), 직무만족도( $r=.78$ ,  $p<.001$ ) 간에는 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 나타내 양육스트레스가 적을수록, 사회적지지와 직무만족도가 클수록 직무착근도는 높았다(Table 3).

### 대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 요인

대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 각 변인들의 독립적인 설명력을 비교하고, 각 변인의 영향 정도를 파악하기 위하여 연구변수인 양육스트레스, 사회적지지, 직무만족도를 독립변수로 투입하였다. 회귀분석을 실시하기 전에 독립변수들의 다중공선성

을 검토한 결과, 공차한계(tolerance)는 0.56~0.71로 0.1 이상이었으며, 분산팽창인자(VIF)는 1.41~1.78로 기준치인 10 이하인 것으로 나타나, 독립변수간의 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단되었다. Durbin-Watson은 1.89로 2에 근접하는 것으로 나타나 잔차의 독립성이 확보되었으며, 이에 회귀모형 사용은 적합한 것으로 판단하였다. 분석결과, 모형은 유의하였고(F=65.84,  $p<.001$ ), 대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 요인은 직무만족도( $\beta=.78, p<.001$ )이었으며, 이들 요인에 의한 설명력은 61%이었다(Table 4).

## 논 의

본 연구는 교대근무를 하는 기혼간호사의 양육스트레스, 사회적지지, 직무만족도 및 직무착근도를 파악하고, 직무착근도의 영향요인을 파악하여 향후 숙련된 간호사를 안정적으로 확보·유지하여 양질의 간호서비스 제공을 도모하기 위한 효율적인 인적관리 방안을 모색하는 데 근거를 마련하고자 시도하였다.

본 연구에서 교대근무 기혼간호사의 직무착근도 점수는 평균 3.11점(5점 만점)이었고, 동일한 도구를 사용하여 일개 중소도시의 종합병원 간호사의 직무착근도를 조사한 Choi와

〈Table 1〉 Difference of Job Embeddedness according to General Characteristics (N=131)

Characteristics	Categories	n (%)	Job embeddedness	
			M±SD	t/F(p)
Gender	Male	0 (0.0)	-	-
	Female	131 (100.0)	3.11±0.55	-
Age (year)	20-29	8 (6.2)	3.12±0.56	0.06 (.945)
	30-39	67 (51.1)	3.09±0.55	
	40≤	56 (42.7)	3.13±0.55	
Education level	College	27 (20.8)	3.19±0.61	0.49 (.614)
	University	78 (59.4)	3.07±0.49	
	Graduates school≤	26 (19.8)	3.09±0.62	
Total clinical career (year)	<5	11 (8.4)	3.20±0.55	0.36 (.838)
	5-9	17 (13.0)	2.97±0.58	
	10-14	44 (33.6)	3.12±0.63	
	15-19	54 (41.2)	3.13±0.48	
	20≤	5 (3.8)	3.11±0.48	
Working department career (year)	<2	62 (47.3)	3.10±0.50	1.83 (.146)
	2-4	49 (37.4)	3.02±0.58	
	5-9	15 (11.5)	3.37±0.61	
	10≤	5 (3.8)	3.29±0.37	
Working department	Internal medicine ward	35 (26.7)	3.13±0.59	1.62 (.172)
	Surgical medicine ward	54 (41.2)	2.99±0.53	
	Intensive care unit	7 (5.3)	3.08±0.47	
	Emergency room	8 (6.2)	3.20±0.52	
	Etc(Nursing care integrated ward)	27 (20.6)	3.31±0.52	
Number of children (person)	1	63 (48.1)	3.07±0.55	0.38 (.686)
	2	57 (43.5)	3.15±0.55	
	3	11 (8.4)	3.15±0.54	
Caregiver	Parents	49 (37.4)	3.12±0.61	1.61 (.176)
	Spouse	18 (13.7)	3.24±0.50	
	Babysitter	6 (4.6)	2.79±0.51	
	Educational institution (kindergarden, day care center, school)	55 (42.0)	3.06±0.49	
	Etc(academy)	3 (2.3)	3.65±0.47	

M=mean; SD=standard deviation.

Lee [4]의 연구에서의 3.19점, 일 지역 병원, 종합병원, 상급 종합병원 간호사의 직무착근도를 조사한 Kwag과 Yang [5]의 연구에서의 3.24점과 유사한 보통 수준으로 나타났다. 이는 교대근무를 하는 기혼간호사의 직무착근도는 보통 수준이지

만 직업적으로 뿌리내렸음을 인정하는 4.0점[4]에는 미치지 못하였다. 이에 간호사의 직무착근도 향상을 위한 간호조직 내에서의 관심이 필요함을 보여주는 결과이다.

또한 직무착근도의 하위영역에서는 개인이 소속된 공동체

<Table 2> Parenting Stress, Social Support, Job Satisfaction, and Job Embeddedness (N=131)

Variables		Mean±SD	Range
Parenting stress	Parental distress	3.16±0.61	1 ~ 5
	Parent-child dysfunctional interaction	1.94±0.49	
	Difficult child	2.15±0.53	
	Total	2.42±0.45	
Social support	Family support	4.02±0.72	1 ~ 5
	Friends support	3.77±0.75	
	Significant other support	3.96±0.75	
	Superiors support	3.73±0.67	
	Colleagues support	3.80±0.60	
	Total	3.83±0.53	
Job satisfaction	Organizational-level support and recognition	3.45±0.51	1 ~ 5
	Personal maturity through occupation	3.40±0.67	
	Human relationships of respect and recognition	3.67±0.49	
	Fulfilling responsibilities as a professional nurse	3.60±0.62	
	Job stability and reward	3.30±0.61	
	Demonstrate professional competency	3.28±0.73	
Total	3.48±0.51		
Job embeddedness	Organizational match	3.17±0.67	1 ~ 5
	Employment benefits	3.23±0.63	
	Work teams intimacy	3.01±0.75	
	Community match	2.76±0.80	
	Total	3.11±0.55	

M=mean; SD=standard deviation.

<Table 3> Correlation among Parenting Stress, Social Support, Job Satisfaction, and Job Embeddedness (N=131)

Variables	Parenting stress	Social support	Job satisfaction	Job embeddedness
	r (p)			
Parenting stress	1			
Social support	-.52 (<.001)	1		
Job satisfaction	-.41 (<.001)	.58 (<.001)	1	
Job embeddedness	-.32 (<.001)	.46 (<.001)	.78 (<.001)	1

<Table 4> Factors influencing Job Embeddedness (N=131)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	0.15	0.43		0.35	.726
Parenting stress	0.01	0.08	.01	0.08	.935
Social support	0.01	0.08	.01	0.08	.940
Job satisfaction	0.84	0.08	.78	11.25	<.001

F=65.84, p<.001, R<sup>2</sup>=.61, Adjusted R<sup>2</sup>=.60

나 지역사회 등 주변 환경과 잘 맞는 지를 지각하는 정도인 지역사회 적합성[6] 영역에서 보통 이하의 낮은 수준을 보였다. 이는 Kwag과 Yang [5]의 연구와 유사한 결과이다. 조직 구성원이 지역사회 환경에 부합하다고 느끼게 되면 긍정적인 직무태도를 보이며 직장에 잔류하고자 한다[3]. 따라서 교대근무를 하는 기혼간호사의 직무착근도 향상을 위해서는 이러한 지역사회 적합성 수준이 낮은 요인이 무엇인지를 우선 분석하여 이를 개선할 수 있는 방안 마련이 시급할 것으로 생각된다.

그간 진행된 선행연구에서 간호사의 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이는 연구마다 그 결과가 일치되지 않았는데 [4,5,7-9], 본 연구에서는 일반적 특성으로 제시한 연령, 최종 학력, 임상경력, 근무부서 경력, 근무부서, 자녀수, 돌봄제공자에 따른 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 조직구성원의 조직에 대한 헌신적인 태도나 동료 및 네트워크 등에 대한 애착 등의 직무 내적 요인이나 가족의 압력이나 지역사회 관계망, 동아리 활동, 취미, 종교활동 등 직무 외적 요인에 따라 조직에 잔류하게 한다[3,6]. 즉 직무착근도가 개인의 다양한 직무 내외적 요인에 영향을 받는다고 볼 수 있기 때문에 본 연구결과처럼 개인의 특성에 따른 차이가 유의하지 않은 결과를 발생한 것으로 여겨진다. 따라서 향후 대상자를 확대하고 일반적 특성을 보다 다양하게 설정하여 재분석을 시도할 필요가 있다.

본 연구에서 교대근무 기혼간호사의 양육스트레스 점수는 평균 2.42점(5점 만점)이었고, 동일한 도구를 사용한 Choi와 Cho [20]의 연구에서 2.45점과 유사한 결과이다. 본 연구와 다른 도구를 사용하여 학령기 이하의 자녀 1명 이상을 둔 간호사의 양육스트레스를 조사한 Jung과 Jung [30]의 연구에서의 3.11점, 취학 전 자녀 1명 이상을 둔 간호사의 양육스트레스를 조사한 Kim과 Noh [14]의 연구에서의 2.94점 등과 같이 간호사의 양육스트레스는 연구마다 그 점수가 다양하게 나타나고 있다. 이는 간호사의 근무환경, 양육환경, 양육하는 자녀의 특성 등의 차이로 인한 상이함으로 여겨지며 향후 양육스트레스 정도의 정확한 규명을 위해 양육스트레스 관련 요인을 확인하고 그에 따라 비교 분석하는 과정이 요구된다.

또한 양육스트레스 하위영역에서는 부모의 고통(3.16점)이 가장 높게 조사되어 Choi와 Cho [20]의 연구와 유사한 결과를 보였으며, 이는 대상자가 지각하는 양육스트레스는 부모의 역할을 감당하며 겪게 되는 어려움, 즉 부모인 간호사 개인적인 어려움을 더 크게 지각하고 있음을 알 수 있다. 따라서 교대근무 하는 기혼간호사의 양육스트레스를 완화하기 위해서는 부모로서 자녀 양육에서 경험하는 스트레스를 포함한 다양한 문제를 탐색하고 이를 완화할 수 있는 중재 마련이 필요하다고 생각된다.

본 연구에서 교대근무 기혼간호사의 사회적지지 점수는 평균 3.83점(5점 만점)이었고, 동일한 도구를 사용하여 종합병원 이상 규모의 병원간호사의 사회적지지를 조사한 Kim과 Kim [27]의 연구에서의 3.87점과 유사한 결과이다. 본 연구와 다른 도구를 사용하여 코호트 격리된 병원간호사의 사회적지지를 조사한 Lee와 Han [17]의 연구에서의 3.73점과 비교했을 때도 유사한 수준임을 알 수 있다.

또한 사회적지지의 하위영역에서는 가족의 지지(4.02점)가 가장 높게 조사되어 Kim과 Kim [27]의 연구와 유사한 결과로 가족으로부터의 지지를 가장 크게 지각하고 있음을 알 수 있다. 하위영역 중 동료의 지지(3.80점)를 상사의 지지(3.73점)보다 더 높게 지각하고 있어, Kim과 Kim [27], Lee와 Han [17]의 결과와 유사하다. 조직에서 동료로부터의 지지는 상사로부터의 지지에 비해 정서적인 안정을 통해 스스로 긍정적인 행동을 끌어낼 수 있고, 고객과의 접점에서 발생하는 정신적인 부조화와 스트레스를 공유하게 되어 어려운 상황에서 업무에 대한 자기효능감을 형성시킬 수 있다[17,27]. 그러나 간호조직 내에서는 상사의 지지를 강화하는 근무환경을 조성할 방안 마련도 필요하며, 그러기 위해서는 친밀감 및 유대감 강화를 통해 상사를 조직 내에서 자신의 지지기반으로 인지할 수 있도록 다양한 소통 프로그램 등을 개발하여 운영할 필요가 있다.

본 연구에서 교대근무 기혼간호사의 직무만족도 점수는 평균 3.48점(5점 만점)이었고, 동일한 도구를 사용하여 일 대도시 소재 대학병원 간호사의 직무만족도를 조사한 Kim과 Kim [27]의 연구에서 3.31점과 유사한 결과이다. 특히, 하위영역 중 존중 및 인정의 인간관계(3.67점)가 가장 높고, 전문적 역량 발휘(3.28점)가 가장 낮게 조사되었다. 이는 Lee 등 [28]의 연구에서 교대근무 간호사는 자신의 직무가 다양한 사람들과의 만남 및 업무 관계 속에서 간호전문직에 대한 인정과 업무의 자율성 및 간호업무수행 역량에 대한 인정을 받고 있다고 강하게 지각하고 있다고 보고한 결과를 지지하는 결과이다. 또한 전문적 역량을 실제 발휘하여 대상자의 신뢰를 받고 있다는 인식은 낮음을 알 수 있다. 따라서 간호사의 전문 역량을 강화하는 추가 교육이나 병원 문화의 변화가 필요하다고 판단된다.

본 연구에서 교대근무 기혼간호사의 양육스트레스, 사회적지지, 직무만족도 및 직무착근도 간의 상관관계가 확인되었다. 양육스트레스와 직무착근도 간에는 통계적으로 유의한 부적 상관관계를 보여, 양육스트레스가 높을수록 직무착근도가 낮고, 이는 양육스트레스가 높을수록 재직의도가 낮다는 Nam과 Kim [15]의 연구 결과와 유사한 맥락으로 교대근무를 하는 기혼간호사의 양육스트레스는 직무착근도의 관련성이 있음을 알 수 있다. 따라서 간호조직 내 간호사의 양육스

트레스를 경감시킬 수 있는 중재프로그램을 개발하여 적용할 필요가 있고, 현재 국가 정책으로 시행하고 있는 근무시간 조정, 보육시설 마련, 유연근무제 활성화 및 육아휴직 확대 등 교대근무를 하는 기혼간호사가 병원을 떠나지 않고 남아 간호업무를 수행할 수 있도록 적극적인 제도 및 정책이 지원되어야 할 것이다. 이러한 지원이 지속적으로 뒷받침된다면, 간호업무에서 숙련도가 높은 기혼간호사의 직무착근도를 향상시켜 간호업무 효율화에 기여할 뿐만 아니라 간호의 질을 향상시키는데도 기여할 수 있을 것으로 생각한다.

또한 사회적지지와 직무착근도 간에는 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 보여, 사회적지지 높을수록 이직의도가 낮다는 Lee와 Han [17]의 결과와 유사한 맥락으로 사회적지지는 직무착근도를 강화시키는 데 관련 요인임을 알 수 있다. 따라서 교대근무 기혼간호사의 직무착근도를 향상시키기 위해서는 사회적지지를 강화시킬 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다. 특히 본 연구에서 가장 낮은 수준으로 지각한 상사의 지지를 교대근무 기혼간호사가 더 높게 지각할 수 있도록 상사가 관심을 갖고 있다고 느낄 수 있는 간호조직 분위기를 만들기 위해 조직적 노력이 요구된다.

다음으로 직무만족도와 직무착근도 간에도 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 보여, 직무만족도가 높을수록 직무착근도가 높다고 조사되어, 직무만족도는 직무착근도를 향상시키는 데 관련 요인임을 알 수 있다. 임상간호사의 직무만족도는 조직적 차원의 지원과 인정, 직업을 통한 인격적 성숙, 존중 및 인정의 인간관계, 전문직 간호사로서의 책무 완수, 직업의 안정성과 보람, 전문적 역량 발휘 등 다양하고 구체적인 내용을 포함하는 개념이다[28]. 따라서 간호사의 직무착근도를 제고하기 위해서는 직무만족도를 구성하는 이러한 세부 내용을 분석하여 검토하여 만족도가 낮은 부분은 개선할 수 있도록 다양한 방안을 마련하여야 할 것이다.

한편, 본 연구 결과, 교대근무 기혼간호사의 직무착근도를 설명하고자 하는 모형은 통계적으로 유의하였으나, 투입된 양육스트레스와 사회적 지지, 직무만족도 중에서는 직무만족도가 유의한 설명변수로 확인되었다. 이는 간호사의 직무만족도와 직무착근도 간의 인과성을 확인한 선행연구가 없어 단순 해석은 어렵지만, 직무만족도가 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 확인된 선행연구[19]와 유사한 맥락을 보여주는 결과라 할 수 있다. 직무만족도는 직무에 대한 개인의 느낌으로 직무 자체가 갖는 특성뿐 아니라 직무가 제공해야 한다고 생각하는 수행자의 기대에 따라 달라지는 직무수행자의 정서적 반응이자 평가이다[19]. 또한 조직 차원의 지원과 인정, 직업을 통한 인격적 성숙, 존중 및 인정의 인간관계, 전문직 간호사로서의 책무 완수, 직업의 안정성과 보람, 전문적 역량 발휘 등의 특성을[28] 포함하고 있어 직무착근도와 관

련된 변수이다. 이에 직무만족도가 높은 간호사들은 굳이 직장을 옮겨 낯선 환경에 적응하려는 어려움을 경험하기보다는 자신이 속한 조직에 대한 충성도를 높이고 계속 잔류하고자 할 수 있다. 따라서 교대근무 하는 기혼간호사는 간호현장에서 어느 정도 숙련된 간호 업무를 수행할 수 있는 경력간호사로 병원 조직에서 중요한 핵심 인력으로 그들이 수행하는 간호 직무에 대한 만족도를 향상시켜 직무착근도를 강화할 수 있도록 해야 할 것이다. 그러기 위해서 본 연구 결과를 반영하여, 직무만족도의 하위영역 중 가장 낮은 수준을 보인 전문직 역량 발휘 부분을 강화할 수 있도록 간호사의 요구에 적절한 전문직 역량 강화 프로그램을 개발하여 지원할 수 있어야 할 것이다. 또한 강화된 역량을 충분히 발휘할 수 있는 기회를 보장하는 근로환경을 조성한다면 직무만족도를 보다 증진시키게 되어 궁극적으로는 직무착근도를 높이는 결과를 기대해볼 수 있게 될 것이다.

그러나, 본 연구에서 교대근무 기혼간호사의 양육스트레스와 사회적지지는 직무착근도에 있어서 유의한 영향요인이 아닌 것으로 확인되었다. 이는 Nam과 Kim [14], Lee와 Han [17], Kim과 Jang [18]의 연구와는 다른 결과이다. 본 연구에서 양육스트레스는 보통보다 낮은 수준이고 사회적지지는 높은 수준으로 확인되었기 때문에 교대근무 기혼간호사에게 양육스트레스와 사회적지지는 조직에 뿌리고자 하는 의도를 의미하는 직무착근도에 영향을 주는 변수는 아니라고 사료된다. 또한 양육스트레스와 사회적지지 및 직무만족도 사이에 어떠한 경로가 있을 가능성 때문에 향후 경로분석을 통한 탐색과정이 필요하다. 또한 본 연구에서 독립변수들 간에 다중공선성 문제는 없으나 직무만족도와 직무착근도 간의 상관성이 높다 보니 양육스트레스와 사회적지지는 직무만족도를 통제된 상태에서 직무착근도에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 추정된다. 따라서 향후 독립변수를 선정할 때, 개별변수에 대한 고찰뿐 아니라, 변수 간의 연관성에 대한 충분한 검토가 필요하다.

본 연구는 일과 가정을 오가며 고된 생활을 하며 이직을 생각해 볼 수 있는 교대근무 기혼간호사를 대상으로 직무착근도를 향상시킬 수 있는 관련 요인 및 영향요인을 파악하여 이들의 직무착근도를 강화시키기 위한 구체적인 방안을 마련하는 데 기초자료를 제시하였다는 데 의의가 있다. 그러나 본 연구 대상자는 전국에 소재한 일부 병원의 교대근무를 하는 기혼간호사로 편의추출하였고, 단면연구로 진행되어 연구결과 해석에 신중해야 하며, 직접적으로 근거가 될 수 있는 선행연구가 미흡하여 비교 분석하는 데 한계가 있다. 한편, 본 연구에서는 대상자 자녀의 연령을 고려하지 않아 자녀의 연령별 양육스트레스의 차이를 알아보지 못하였으므로 양육스트레스 정도를 정확히 규명하기 위해 자녀의 연령을 구분하여 추후 반복연구가 필요하고, 교대근무 간호사



의 직무착근도 향상을 도모하기 위해 양육스트레스를 완화하고, 사회적지지와 직무만족도를 강화하기 위한 병원 내 시스템 및 교육프로그램을 개발하여 적용 후 그 효과를 검증하는 연구를 진행할 것을 제안한다.

## 결 론

교대근무 간호사의 직무착근도는 일반적 특성에 따른 차이는 없었지만 그들이 지각하는 양육스트레스, 사회적지지 및 직무만족도 간에 상관성을 나타냈으며 이중 직무만족도는 직무착근도의 영향요인으로 확인되었다. 이러한 결과를 토대로 간호조직에서는 교대근무 기혼간호사의 직무착근도 향상을 도모하기 위해서는 양육스트레스를 완화하고 사회적지지를 제공할 수 있는 다양한 교육적, 정책적 및 제도적 지원이 필요하다. 또한 충분한 간호전문직 역량 발휘를 통한 직무만족도 향상을 기대할 수 있도록 간호업무 환경을 지원하고 역량 발휘를 위한 교육이 지속적으로 제공되어야 할 것이다.

## Conflict of Interest

The authors declared no conflict of interest.

## References

1. Park JH, Yang JH, Kim JW. Nurse working conditions fact finding report. Choi, Yeonsuk: Member of the National Assembly [Internet]. Seoul: Hansoo Labor Law Firm; 2021. [updated 2024, August 15]. Available from: <https://open.assembly.go.kr/portal/downloadFileData>
2. Hospital Nurses Association. Survey on the current status of hospital nursing staff arrangement 2023 [Internet]. Seoul: Hospital Nurses Association; 2024. [updated 2024, August 18]. Available from: <https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php>
3. Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW, Sablinski CJ, Erez M. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*. 2001;44(6):1102-1121. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/3069391>
4. Choi SY, Lee MA. Effects of job embeddedness and nursing professionalism on intent to stay in hospital nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. 2018;24(3):234-244.(2). <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.3.234>
5. Kwag HJ, Yang NY. Influence of work environment, job engagement, and positive psychological capital on job embeddedness of hospital nurses. *Journal of Korean Academic Nursing Administration*. 2023;29(2):109-118. <https://doi.org/10.11111/jkana.2023.29.2.109>
6. Choi SM, Lee SJ. Validity and reliability of the Korean version of the job embeddedness for Korean nurses. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2017;19(4):2145-2157. <https://doi.org/10.37727/jkdas.2017.19.4.2145>
7. Hyeon IS, Lee SY. Factors influencing job embeddedness toward nurses in small-and medium-sized hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2020;21(6):425-431. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.6.425>
8. Lee KS, Kang KH. Influence of nurses' followership types and ego-resilience on job embeddedness. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2018;24(2):127-136. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2018.24.2.127>
9. Park KI, Kim EA. The effect of nurse work environment and reciprocity on job embeddedness in the small and medium sized hospital nurses. *Journal of Convergence for Information Technology*. 2019;9(8):63-73. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2019.9.8.063>
10. Kim JS, Choi JY. Factors associated with work-related quality of life in shift-working nurses. *Nursing and Health Issues*. 2023;28(1):42-50. <https://doi.org/10.33527/nhi2023.28.1.42>
11. Yang EO, Choi IR, Kim SM. The impact of sleep disorder and job stress on turnover intention of shift-working nurses. *Stress*. 2017;25(4):255-264. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2017.25.4.255>
12. Lee KM, Kim JH. The relationship between parenting-related psychological factors and turnover intention of nurses with preschool children. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2022;24(5):1907-1920. <https://doi.org/10.37727/jkdas.2022.24.5.1907>
13. Kim HY, Noh YG. Influence of parenting efficacy and husband's support on parenting stress of married nurse with pre-school children. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2021;21(22):67-76. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2021.21.22.67>
14. Nam IS, Kim SH. The effects of married nurses' parenting stress and job involvement on retention intention. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2017;18(6):155-164. <https://doi.org/10.5762/kais.2017.18.6.155>
15. Zhang C, Cubbin C, Ci Q. Parenting stress and mother-child playful interaction: the role of emotional support. *Journal of*

- Family Studies. 2016;25:101-115.  
<https://doi.org/10.1080/13229400.2016.1200113>
16. Cobb, S. Social support as moderator life stress. *Psychosomatic Medicine*. 1976;38:300-314.  
<https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003>
  17. Lee SY, Han SJ. Factors affecting the turnover intention of hospital nurses quarantined in cohort due to the outbreak of COVID-19: Focused on a university hospital. *Journal of The Korea Convergence Society*. 2022;13(4):561-572.  
<https://doi.org/10.15207/JKCS.2022.13.04.561>
  18. Kim YN, Jang IS. Moderating and mediating effects of social support in the relationship between work-family conflict, job satisfaction and turnover intention among married women nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(5):525-534.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.5.525>
  19. Lee YO, Kang JY. Related factors of turnover intention among Korean hospital nurses: a systematic review and meta-analysis. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2018;30(1): 1-17. <https://doi.org/10.7475/kjan.2018.30.1.1>
  20. Choi YR, Cho GY. The factors affecting of parenting stress and work-family imbalance conflict on the quality of life in married nurses working in shifts. *Journal of The Korean Data Analysis Society*. 2018;20(4):2161-2176.  
<https://doi.org/10.37727/jkdas.2018.20.4.2161>
  21. Abidin RR. *PSI-4: Professional Manual*. Psychological Assessment Resources: Luts, FL. 2012.
  22. Chung KM, Lee SI, Lee CS. Standardization study for the Korean version of parenting stress index fourth edition (K-PSI-4). *Korean Journal of Psychology: General*. 2019;38(2): 247-273. <https://doi.org/10.22257/kjp.2019.6.38.2.247>
  23. Zimet GD, Dahlem NW, Zimet SG, Farley GK. The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*. 1988;52(1):30-41.  
[https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2)
  24. Shin JS, Lee YB. The effects of social supports on psychosocial well-being of the unemployed. *Korean Journal of Social Welfare*. 1999;37:241-269.  
<https://scienceon.kisti.re.kr/srch/selectPORSrchArticle.do?cn=JAKO199903749521496>
  25. Thomas LT, Ganster DC. Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *Journal of Applied Psychology*. 1995;80(1):6-15.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
  26. Youn CY. *Subjective quality of life among married Korean career women: Integrating work-family conflict and the quality of life in the domains of work and family [dissertation]*. Seoul: Sungkyunkwan Univesity; 2001. p.159.
  27. Kim MJ, Kim HY. The impact of social support and self-esteem on nurses' empowerment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(5):558-566.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.5.558>
  28. Lee BS, Eo YS, Lee MA. Development of job satisfaction scale for clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2018;48(1):12-25.  
<https://doi.org/10.4040/jkan.2018.48.1.12>
  29. Reitz OE. The job embeddedness instrument: an evaluation of validity and reliability. *Geriatric Nursing*. 2014;35(5):351-356.  
<https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2014.04.011>
  30. Jung HN, Jung YJ. Influence of self-efficacy, parenting stress, and organizational culture on health-promoting behavior of married nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2022;28(5):522-533.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2022.28.5.522>

# Influence of Parenting Stress, Social Support, and Job Satisfaction on Job Embeddedness of in Shift working Married Nurses\*

Lee, Young Mi<sup>1)</sup> · Yang, Nam Young<sup>2)</sup>

1) Nurse, Daejeon Veterans Hospital

2) Professor, Department of Nursing, Kongju National University

**Purpose:** This study examined the effects of parenting stress, social support, and job satisfaction on job embeddedness of in shift working married nurses. **Methods:** The participants were 131 nurses in five general hospitals. Data collection was conducted using self-report questionnaires from Aug 1 to 16, 2023. Data were analyzed using descriptive statistics, independent t-test, One-way ANOVA, Pearson correlation coefficients and multiple regression analysis. **Results:** There were not significant differences in job embeddedness by general characteristic. The job embeddedness of in shift work nurses were significant correlation parenting stress, social support, and job satisfaction. The factors influencing on job embeddedness of the shift work nurses were job satisfaction. It was found that 61% could explain job embeddedness. **Conclusion:** It is necessary to nurse' support strategies for improving job satisfaction, and need to develop of program to relieve parenting stress, and strengthen social support to enhance job embeddedness of the shift work nurses.

**Key words :** Parenting Stress, Social Support, Job Satisfaction, Job Embeddedness, Shift Work Schedule

\* This article is based on the master' thesis of the first author Lee Young Mi from Kongju National University.

• Address reprint requests to : Yang, Nam Young

Department of Nursing, Kongju National University

56 Gongjudeahak-ro, Gongju-si, Chungcheongnam-do, 32588, Republic of Korea

Tel: +82-41-850-0314, Fax: +82-41-850-0315, E.mail:nyyang@kongju.ac.kr