



기혼여성 간호사의 일-가정 양립 갈등, 사회적 지지, 자기효능감이 프리젠티즘에 미치는 영향

도미혜¹⁾ · 도지영²⁾

¹⁾부산의료원 간호사, ²⁾부산가톨릭대학교 간호학과 조교수

The Effects of Work-Family Conflict, Social Support, and Self-Efficacy on Presenteeism among Married Female Nurses

Do, Mi-Hye¹⁾ · Do, Ji-Young²⁾

¹⁾Registered Nurse, Busan Medical Center, Busan, Korea

²⁾Assistant Professor, College of Nursing, Catholic University of Pusan, Busan, Korea

Purpose: This study aimed to identify the levels of work-family conflict, social support, self-efficacy, and presenteeism among married female nurses and to determine the factors influencing presenteeism. **Methods:** Data were collected from 172 married female nurses in a metropolitan city from May to August 2024. The collected data were analyzed using descriptive statistics, t-tests, ANOVA, Pearson's correlation and multiple regression analysis. **Results:** Correlation analysis revealed a significant positive correlation between work impairment and work-family conflict and a significant negative correlation with self-efficacy. Perceived productivity showed a significant negative correlation with work-family conflict and a significant positive correlation with self-efficacy. Multiple regression analysis indicated that work-family conflict and self-efficacy significantly influenced work impairment, with an explanatory power of 26%. Work-family conflict and self-efficacy significantly influenced perceived productivity, with an explanatory power of 22%. **Conclusion:** Work-family conflict and self-efficacy were significant factors influencing presenteeism among married female nurses. These findings highlight the importance of addressing these factors in developing strategies to reduce presenteeism.

Key Words: Presenteeism; Nurses; Female; Social support; Self efficacy

서론

1. 연구의 필요성

프리젠티즘(Presenteeism)은 건강 문제를 가진 상태로 출근함으로써 업무 생산성이 저하되는 현상을 의미한다(Turpin et al., 2004). 프리젠티즘으로 인한 간접비용은 근로자 1인당 연간 9,173달러로, 이는 결근으로 인한 생산성 손실보다 더 큰

경제적 손실을 야기하는 수준임이 확인되면서 기업에서 근로자의 건강관리와 프리젠티즘 현상에 관심을 기울이게 되었다(Villacorta et al., 2020).

프리젠티즘은 의료, 복지 및 교육 분야에서 발생 수준이 높으며, 그중 간호사는 신체적 프리젠티즘이 높은 수준으로 보고되었다(Al Nuhait et al., 2017). 간호사는 직무 특성상 반복적이고 강도 높은 육체적 업무로 신체적 부하를 자주 겪으며, 직무 스트레스, 감정 노동, 소진, 피로감, 불면증 등 다양한 건강문제

주요어: 프리젠티즘, 간호사, 여성, 일-가정 갈등, 사회적 지지, 자기효능감

Corresponding author: Do, Ji-Young <https://orcid.org/0000-0001-6332-2013>

College of Nursing, Catholic University of Pusan, 57 Oryndae-ro, Geumjeong-gu, Busan 46252, Korea.

Tel: +82-51-510-0726, Fax: +82-51-510-0747, E-mail: djy0221@cup.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 도미혜의 석사학위논문 축약본임.

- This article is a condensed form of the first author's master's thesis from Catholic University of Pusan.

Received: Oct 13, 2025 | Revised: Apr 10, 2026 | Accepted: Apr 20, 2026

를 호소한다(Ko, Im, & Gwon, 2020; Rainbow, 2019). 그러나 조직 내 대체인력 부족, 동료에 대한 미안함, 환자에 대한 책임감으로 인해 건강 상태가 좋지 않은 상황에서도 업무를 수행하는 경향이 강하다(Kim, Choi, & Ryu, 2014; Ko et al., 2020). 이러한 경향은 특히 기혼여성 간호사에게서 두드러지며, 최근 1년간 아픈 상태에서 근무한 경험이 있는 기혼여성 간호사는 49.6%에 달하는 것으로 보고되었다(Kim et al., 2014). 국내의 기혼여성은 남성보다 가족 내 돌봄, 양육, 가사 등에 더 큰 책임감을 가지고 시간 배분에 어려움을 겪으며(Shin, 2022), 기혼여성 간호사는 출산, 자녀 양육 등의 모성 역할로 미혼여성 간호사보다 일과 가정 사이의 역할 갈등을 더 많이 경험하는 것으로 나타나(Ko et al., 2020) 기혼여성 간호사의 프리젠테즘 관리를 위한 노력이 필요하다.

일-가정 양립 갈등은 직장과 가정에서의 역할 기대를 동시에 충족하기 어려울 때 발생하는 갈등으로, 현대 사회에서 일과 가정의 조화를 이루는 데 중요한 장애 요인으로 지적되고 있다(Choi, 2009). 일-가정 갈등은 긴 근무시간, 교대근무 등으로 가정에 책임을 다할 수 없을 때 발생하며, 이를 높게 인식할수록 직무 만족도와 조직성고가 저하된다(Choi, 2009). 가정-일 갈등은 가사 노동과 자녀 양육의 부담이 업무 수행을 방해할 때 나타나며, 이는 직무 몰입을 방해하고 생산성을 감소시키는 주요 요인이다(Ko et al., 2020). 특히, 기혼여성 간호사는 직장 내 업무 부담과 가정의 역할 요구가 모두 큰 집단이므로 일-가정 양립 갈등이 프리젠테즘에 미치는 영향을 규명할 필요가 있다.

프리젠테즘은 조직 문화 및 제도 개선과 같은 외부 요인에 의해 완화될 수 있으며(Rainbow, 2019), 그중 사회적 지지는 개인이 대인관계를 통해 얻는 유익한 자원으로, 개인의 스트레스 완화와 직무수행능력 향상에 핵심적인 역할을 한다(Ko et al., 2020). 상사와 동료의 지지는 간호사의 환자 돌봄 능력을 향상시켜 직무 만족도를 높이고 조직 내 긍정적인 분위기를 조성하여 업무 성과를 증진시킨다(Lee & Pak, 2016). 또한 가족의 지지는 육아와 가사 부담을 경감시켜 일-가정의 양립을 돕고 직장 내 업무 수행능력을 증진시키는 중요한 요인으로 작용한다(Jung & Chung, 2016). 더불어 스트레스 예방과 대처에 긍정적인 영향을 미치므로(Jung & Chung, 2016) 기혼여성 간호사의 프리젠테즘을 완화시키기 위하여 사회적 지지의 강화가 필요하다.

사회적 지지가 프리젠테즘을 감소시키는 외적 요인이라면, 내적 요인으로써 프리젠테즘 완화에 중요한 요인으로 자기효능감이 있다. 자기효능감은 개인의 행동을 긍정적으로 개선하고, 건강관리를 잘 유지하게 한다(Jung, 2007). 자기효능감이

높으면 어려움에 직면해도 쉽게 포기하지 않고 도전 정신이 강하며, 문제해결능력이 뛰어나 개인과 조직의 성과를 향상시킨다(Oh, 2024). 또한 자기효능감이 높은 간호사는 스트레스를 효과적으로 관리하고 건강증진을 위한 실행 능력이 높으며 간호 수행에 동기를 부여하여 간호업무 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Jung & Jung, 2022). 이에 프리젠테즘을 감소시키는 중요한 변수로 다뤄져야 할 필요가 있다.

지금까지의 프리젠테즘 관련 선행연구를 살펴보면 주로 임상간호사를 대상으로 수행되었고, 기혼여성 간호사를 대상으로 한 연구는 보험심사 간호사를 대상으로 한 연구(Park & Kim, 2020)가 유일하며, 이 연구에서는 일-가정 양립 갈등과 직무 스트레스가 프리젠테즘에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고되었다. 다만, 해당 연구는 특정 직종에 한정되어 있어 기혼여성 간호사를 대상으로 한 내적 요인과 외적 요인의 통합적 분석이 필요하다. 이에 본 연구에서는 기혼여성 간호사를 대상으로 일-가정 양립 갈등, 사회적 지지, 자기효능감이 프리젠테즘에 미치는 영향을 분석함으로써 기혼여성 간호사의 프리젠테즘 완화를 위한 조직적·개인적 중재 방안 마련에 근거자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 기혼여성 간호사를 대상으로 일-가정 양립 갈등, 사회적 지지, 자기효능감이 프리젠테즘에 미치는 영향을 파악하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일-가정 양립 갈등, 사회적 지지, 자기효능감, 프리젠테즘의 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적인 특성에 따른 프리젠테즘의 차이를 파악한다.
- 대상자의 일-가정 양립 갈등, 사회적 지지, 자기효능감, 프리젠테즘 간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 프리젠테즘에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 기혼여성 간호사의 일-가정 양립 갈등, 사회적 지지, 자기효능감이 프리젠테즘에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 B광역시에 소재한 3개 종합병원에 근무하는 기혼 여성 간호사를 대상으로 하였다. 연구대상자는 현재 근무 중이며 연구목적을 이해하고 자발적으로 연구참여에 동의한 기혼 여성 간호사로 하였고, 병가 또는 휴직 중이거나 건강 문제가 없다고 응답한 경우는 제외하였다. 표본 수는 G*Power 3.1.9.7 프로그램을 이용하여 산출하였으며, 다중회귀분석을 위한 조건으로 유의수준 .05, 중간 수준의 효과크기 .15, 검정력 .80, 예측변수 15개로 설정한 결과 139명이었다. 이에 약 20%의 탈락률을 고려하여 174명에게 설문지를 배포하였고, 건강 문제가 없다고 응답한 2부를 제외한 총 172부를 최종 분석하였다.

3. 연구도구

연구도구는 구조화된 자기 보고형 질문지를 사용하였으며, 일-가정 양립 갈등, 사회적 지지, 자기효능감, 프리젠티즘 도구는 개발자의 사용 동의를 얻은 후 사용하였다.

1) 프리젠티즘

프리젠티즘은 Turpin 등(2004)이 개발한 Stanford Presenteeism Scale (SPS)을 Jung, Lee와 Arakida (2007)가 변안한 도구를 사용하였다. 본 연구에서는 하위영역인 직무손실, 지각된 생산성으로 프리젠티즘을 평가하였다.

직무손실은 가장 신경 쓰이는 건강 문제가 직장업무에 어느 정도로 영향을 미치는지에 대한 10문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘항상 그렇다’ 1점에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 5점의 5점 Likert 척도이다. 직무손실 점수는 개발자가 권장하는 방법으로(점수의 합-10)/40*100을 100점으로 환산한 점수를 사용하였다. 점수가 높을수록 직무손실이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Turpin 등(2004)의 연구에서 Cronbach’s α 는 .83이었고, Jung 등(2007)의 연구에서 Cronbach’s α 는 .84였다. 본 연구에서 Cronbach’s α 는 .84였다.

지각된 생산성은 근로자가 지난 1개월간 최대한 발휘 할 수 있는 노동력을 100%로 보고 가장 신경 쓰이는 건강 문제가 있을 때 발휘할 수 있는 노동력 정도를 0%부터 100%까지 표시하도록 하는 한 문항으로 측정하였다. 점수가 높을수록 지각된 생산성이 높음을 의미한다. 지각된 생산성은 단일 문항으로 구성되어 문항 간 내적 일관성을 평가하는 Cronbach’s α 를 산출할 수 없다. 이에 본 연구에서는 선행연구에서 사용된 방식에 따라 단일 문항 지표로 분석하였다.

2) 일-가정 양립 갈등

일-가정 양립 갈등은 Netemeyer, Boles와 McMurrian (1996)이 개발한 일-가정 갈등과 가정-일 갈등 척도를 Choi (2009)가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 일-가정 갈등 5문항, 가정-일 갈등 5문항으로 2개 하위영역, 총 10문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 5점 Likert 척도이며, 점수가 높을수록 일-가정 양립 갈등이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Netemeyer 등(1996)의 연구에서는 일-가정 갈등이 Cronbach’s α 는 .88, 가정-일 갈등 Cronbach’s α 는 .86이었고, Choi (2009)의 연구에서는 일-가정 갈등이 Cronbach’s α 는 .90, 가정-일 갈등 Cronbach’s α 는 .86이었다. 본 연구에서 총 문항의 Cronbach’s α 는 .90이었으며 일-가정 갈등 Cronbach’s α 는 .82였고, 가정-일 갈등 Cronbach’s α 는 .90이었다.

3) 사회적 지지

사회적 지지는 Thomas와 Ganster (1995)의 상사와 동료의 지지 도구와 King, Mattimore, King과 Adamas (1995)의 가족 지지 도구를 종합하여 Lee와 Cho (2017)가 수정·보완하고 신뢰도와 타당도를 검증한 사회적 지지 도구를 사용하였다. 본 도구는 상사 지지 7문항, 동료 지지 6문항, 가족 지지 7문항으로 총 20문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 아니다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 5점 Likert 척도이며, 점수가 높을수록 사회적 지지가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Lee와 Cho (2017)의 연구에서 총 문항의 Cronbach’s α 는 .71이었다. 사회적 지지 하위 항목인 가족 지지 Cronbach’s α 는 .91이었고, 동료 지지의 Cronbach’s α 는 .90, 상사 지지의 Cronbach’s α 는 .91이었다. 본 연구에서 총 문항의 Cronbach’s α 는 .90이었다. 사회적 지지 하위 항목인 가족 지지의 Cronbach’s α 는 .84였고, 동료 지지의 Cronbach’s α 는 .88, 상사 지지의 Cronbach’s α 는 .90이었다.

4) 자기효능감

자기효능감은 Sherer 등(1982)이 개발한 도구 General Self-Efficacy를 Jung (2007)이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 17문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 하고 있지 않다’ 1점에서 ‘항상 하고 있다’ 5점의 5점 Likert 척도이며, 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Sherer 등(1982)의 연구에서 Cronbach’s α 는 .71이었고, Jung (2007)의 연구에서 Cronbach’s α 는 .94였다. 본 연구에서 Cronbach’s α 는 .89였다.

4. 자료수집

본 연구는 B광역시 소재 3개 종합병원의 간호부서장에게 연구의 목적과 방법을 설명하고 협조를 구하여 자료수집에 대한 승인을 받은 후 실시하였다. 자료수집은 2024년 5월 29일부터 8월 31일까지 기혼여성 간호사를 대상으로 진행되었다. 연구자가 직접 병원 게시판에 대상자 모집문을 부착하였으며, 자발적으로 참여를 희망한 간호사는 간호부에 비치된 설문지를 수령한 후 연구참여 동의를 작성하고 설문에 응답하였다. 작성된 설문지는 밀봉봉투에 넣어 지정된 장소에 제출하도록 하였으며, 연구자가 직접 회수하였다. 설문지 작성에는 약 15분이 소요되었다.

5. 자료분석

본 연구를 통해 수집된 자료는 SPSS/WIN 27.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 일-가정 양립 갈등, 사회적 지지, 자기효능감 및 프리젠티즘의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 일반적 특성에 따른 프리젠티즘의 차이는 Independent t-test와 one-way ANOVA로 분석하고, Scheffé test로 사후 검정하였다.
- 일-가정 양립 갈등, 사회적 지지, 자기효능감과 프리젠티즘 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 프리젠티즘에 영향을 미치는 요인은 multiple regression으로 분석하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 윤리적 절차를 준수하기 위해 기관생명윤리위원회의 심의(CUPIRB-2024-032)를 받은 후 수행하였다. 연구자는 연구의 목적과 내용을 충분히 설명하고, 참여자는 자발적으로 연구에 참여하고 언제든지 본인의 의사에 따라 철회할 수 있으며, 이에 따른 불이익이 없음을 안내하였다. 또한 설문지는 익명성이 보장되며 연구목적 외에는 사용되지 않음을 명시하였다. 작성된 설문지는 개별 서류 봉투에 밀봉하여 회수하였고, 연구참여자에게는 소정의 답례품을 제공하였다. 수집된 자료는 개인 정보 보호법에 따라 잠금장치가 있는 서랍장에 보관

하였으며, 연구자만 접근할 수 있도록 하였다. 연구 설명문, 동의서, 설문지 원본 및 코딩된 데이터 파일은 3년간 보관한 후 관련 규정에 따라 영구 폐기할 예정임을 고지하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자 일반적 특성은 Table 1과 같다. 평균 연령은 39.4 ± 8.3 세로, 30대가 47.1%로 가장 많았다. 총 임상경력은 15.86 ± 8.90 년으로, 20년 이상이 52명(30.3%)으로 가장 많았으며, 현 부서경력은 4.77 ± 5.35 년으로 1년 이상 5년 미만이 74명(43.0%)이었다. 근무부서는 일반병동이 71명(41.3%), 직위는 일반간호사가 121명(70.3%)으로 다수를 차지하였다. 근무형태는 상근직이 101명(58.7%)이었으며, 학력은 학사가 108명(62.8%)이었다. 월평균 근무일수는 20.19 ± 1.31 일, 주당 근무시간은 41.81 ± 2.66 시간이었다. 120명(69.8%)이 자녀가 있다고 응답하였으며, 자녀 수는 평균 1.19 ± 0.94 명, 자녀의 평균 연령은 10.7 ± 7.7 세로 6세 이상 12세 미만이 43명(35.8%)으로 가장 많았다.

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 프리젠티즘 차이

일반적 특성에 따른 프리젠티즘의 차이는 Table 1과 같다. 직무손실은 연령($F=3.69, p=.027$)에 따라 유의한 차이가 있었으나 사후 검정 결과 집단 간 유의한 차이는 없었다. 총 임상경력은 5년 미만과 10년 이상~15년 미만인 경우에 높았으며($F=6.24, p<.001$), 일반간호사가 수간호사 이상보다 높았고($F=5.67, p=.004$), 근무형태에 따라 교대근무자가 상근직보다 직무손실이 높았다($t=-4.29, p<.001$). 한편, 지각된 생산성은 총 임상경력($F=3.00, p=.020$), 직위($F=4.12, p=.018$), 학력($F=4.13, p=.018$)에 따라 유의한 차이가 있었으나 사후 검정 결과 집단간 유의한 차이는 없었다. 교대근무자는 상근직보다 지각된 생산성이 낮았고($t=2.77, p=.007$), 자녀 나이에 따른 차이는 12세 이상~18세 미만 자녀를 둔 경우가 0세 이상 6세 미만 자녀를 둔 경우보다 지각된 생산성이 높은 것으로 나타났다($F=4.58, p=.005$).

3. 대상자의 프리젠티즘과 주요 변수 수준

대상자의 프리젠티즘과 주요 변수 수준은 Table 2와 같다.

Table 1. Participants' General Characteristics and Differences in Presenteeism

(N=172)

Variables	Categories	n (%) or M±SD	Presenteeism			
			Job loss		Perceived productivity	
			M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (year)	20~<30 ^a	14 (8.1)	43.93±12.35	3.69 (.027)	77.14±12.04	2.64 (.074)
	30~<40 ^b	81 (47.1)	45.19±12.01		79.63±11.88	
	≥40 ^c	77 (44.8)	40.39±9.98		82.73±8.53	
		39.4±8.3				
Total clinical experience (year)	<5 ^a	10 (5.8)	49.00±12.03	6.24 (<.001) a, c>b, d, e	76.00±6.99	3.00 (.020)
	5~<10 ^b	41 (23.8)	42.80±10.90		78.54±12.76	
	10~<15 ^c	38 (22.1)	48.95±10.41		79.21±10.75	
	15~<20 ^d	31 (18.0)	41.29±12.28		80.97±10.44	
	≥20 ^e	52 (30.3)	38.46±9.49		84.62±8.28	
		15.86±8.90				
Current department experience (year)	<1	27 (15.7)	42.41±12.78	0.96 (.431)	81.11±11.55	0.85 (.495)
	1~<5	74 (43.0)	42.30±11.80		81.22±10.59	
	5~<10	51 (29.7)	45.00±10.21		79.41±11.03	
	10~<15	11 (6.4)	43.18±11.94		85.45±8.20	
	≥15	9 (5.2)	37.78±7.85		78.89±7.82	
		4.77±5.35				
Working unit	General ward	71 (41.3)	44.15±12.60	1.03 (.358)	79.58±11.14	1.07 (.344)
	Specialty unit [†]	33 (19.2)	43.41±10.62		80.61±11.97	
	Others	68 (39.5)	41.43±10.26		82.21±9.28	
Position	Staff nurse ^a	121 (70.3)	44.77±11.32	5.67 (.004)	79.34±11.31	4.12 (.018)
	Charge nurse ^b	30 (17.5)	38.92±9.18		84.67±7.30	
	Head nurse ^c	21 (12.2)	38.10±11.91		83.81±8.65	
Shift type	Day shift	101 (58.7)	40.94±10.75	-4.29 (<.001)	82.38±9.18	2.77 (.007)
	Rotating shifts	71 (41.3)	51.00±9.41		76.40±11.50	
Educational level	College ^a	27 (15.7)	43.70±12.10	2.83 (.062)	80.37±12.55	4.13 (.018)
	University ^b	108 (62.8)	44.07±11.36		79.44±10.84	
	Graduate school ^c	37 (21.5)	39.05±10.14		85.14±6.92	
Average monthly workdays (day)	≤20	139 (80.8)	42.59±11.44	-0.82 (.413)	80.58±11.15	-0.60 (.547)
	>20	33 (19.2)	44.39±11.04		81.82±8.08	
		20.19±1.31				
Weekly working hours (hour)	≤40	101 (58.7)	41.93±9.99	-1.33 (.093)	80.40±11.31	-0.61 (.540)
	>40	71 (41.3)	44.37±13.00		81.41±9.61	
		41.81±2.66				
Number of children	0	52 (30.2)	44.33±10.65	1.60 (.191)	79.81±10.57	2.18 (.093)
	1	46 (26.7)	44.84±12.33		78.70±12.22	
	2	65 (37.8)	40.81±11.49		83.38±9.40	
	≥3	9 (5.3)	40.56±6.59		78.89±7.82	
		1.19±0.94				
Children's age [‡] (year) (n=120)	0~<6 ^a	39 (32.5)	45.96±13.46	2.18 (.094)	76.41±13.28	4.58 (.005)
	6~<12 ^b	43 (35.8)	41.63±10.77		83.02±7.73	
	12~<18 ^c	14 (11.7)	39.29±9.48		85.71±9.38	
	≥18 ^d	24 (20.0)	39.48±10.05		83.33±8.68	
		10.7±7.7				

[†]Specialty unit=Emergency room, Intensive care unit, Operating room; [‡]Children's age=Age of youngest child; M=mean; SD=standard deviation.

프리젠티즘의 하위영역인 직무손실은 100점 만점에 42.94±11.35점이며, 지각된 생산성은 80.81±10.62점이었다. 주요 변수 수준은 일-가정 양립 갈등은 5점 만점에 평균 3.14±0.74점이었다. 하위영역별로 살펴보면 일-가정 갈등은 3.58±0.69점, 가정-일 갈등은 2.70±0.94점이었다. 사회적 지지는 5점 만점에 평균 3.98±0.43점이었고, 하위영역별로 가족 지지 4.11±0.52점, 동료 지지 3.96±0.55점, 상사 지지 3.87±0.62점이었다. 자기효능감은 5점 만점에 평균 3.70±0.44점이었다.

4. 대상자의 프리젠티즘과 주요 변수 간 상관관계

대상자의 프리젠티즘과 주요 변수 간 상관관계를 분석한 결과는 Table 3과 같다. 프리젠티즘의 하위요인 중 직무손실은 일-가정 양립 갈등과 유의한 양의 상관관계($r=.40, p<.001$)가, 자기효능감과 유의한 음의 상관관계($r=-.34, p<.001$)가 있었다. 지각된 생산성은 일-가정 양립 갈등과 유의한 음의 상관관계($r=-.28, p<.001$), 자기효능감과 유의한 양의 상관관계($r=.42, p<.001$)가 있었다.

5. 대상자의 프리젠티즘에 영향을 미치는 요인

대상자의 프리젠티즘에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 회귀분석의 기본 가정 충족 여부를 검토하였다. 분석 결과 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)가 모두 10을 넘지 않아 다중공선성 문제는 없었으며, Durbin-Watson 값이 2.08, 2.03으로 오차항의 자기상관이 없고, 정규성, 독립성 및 등분산성의 가정도 충족하였다.

프리젠티즘의 하위영역인 직무손실에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해, 일반적 특성 중 유의한 차이가 있었던 변수인 연령, 총 임상경력, 직위, 근무형태와 직무손실과 유의한 상관관계를 나타낸 변수인 일-가정 양립 갈등, 자기효능감을 독립변수로 투입하였다. 그 결과 회귀모형은 유의하였고 ($F=6.54, p<.001$), 일-가정 양립 갈등($\beta=.32, p<.001$), 자기효능감($\beta=-.23, p=.001$)이 유의한 영향 요인으로 확인되었으며, 설명력은 26%였다.

프리젠티즘의 하위영역인 지각된 생산성에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해, 일반적 특성 중 유의한 차이가 있었던

Table 2. Presenteeism and Key Variable Levels of the Subjects

(N=172)

Variables	M±SD	Min	Max
Work-family conflict	3.14±0.74	1.80	5.00
Work-to-family conflict	3.58±0.69	2.00	5.00
Family-to-work conflict	2.70±0.94	1.00	5.00
Social support	3.98±0.43	2.75	4.95
Family support	4.11±0.52	2.29	5.00
Peer support	3.96±0.55	2.00	5.00
Supervisor support	3.87±0.62	2.00	5.00
Self efficacy	3.70±0.44	2.35	4.94
Presenteeism			
Job loss	42.94±11.35	10.00	67.50
Perceived productivity	80.81±10.62	40.00	100.00

M=mean; Min=Minimum; Max=Maximum; SD=standard deviation.

Table 3. Correlation among the Presenteeism and Key Variables

(N=172)

Variables	Work-family conflict	Social support	Self efficacy
	r (p)	r (p)	r (p)
Work-family conflict	1		
Social support	.08 (.322)	1	
Self efficacy	-.16 (.041)	.28 (<.001)	1
Presenteeism			
Job loss	.40 (<.001)	-.04 (.567)	-.34 (<.001)
Perceived productivity	-.28 (<.001)	.04 (.641)	.42 (<.001)

Table 4. Factors affecting Presenteeism

(N=172)

Variables	Categories	Presenteeism												
		Job loss					Perceived productivity							
		B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p			
(Constant)		51.03	9.51		5.36	<.001	56.08	8.67		6.47	<.001			
Age (year)	20~29 (ref.)													
	30~39	3.01	3.24	.13	0.93	.354								
	≥40	5.92	4.22	.26	1.40	.163								
Total clinical experience (year)	< 5 (ref.)													
	5~< 10	-5.11	3.61	-.19	-1.42	.158	1.78	3.38	.07	0.53	.600			
	10~< 15	-1.66	3.82	-.06	-0.44	.664	3.86	3.38	.15	1.14	.254			
	15~< 20	-6.67	4.16	-.23	-1.60	.111	2.64	3.75	.10	0.70	.483			
	≥20	-9.26	4.73	-.38	-1.96	.052	5.74	4.10	.25	1.40	.163			
Position	Staff nurse (ref.)													
	Charge nurse	-1.65	2.66	-.06	-0.62	.537	0.38	2.59	.01	0.15	.882			
	Head nurse	-1.55	3.10	-.05	-0.50	.617	-2.07	3.02	-.06	-0.69	.494			
Shift type	Day shift (ref.)													
	Rotating shifts	1.64	2.09	.07	0.79	.433	0.60	2.0	.03	0.30	.762			
Educational level	College (ref.)													
	University						-1.17	2.12	-.05	-0.55	.581			
	Graduate school						2.08	2.70	.08	0.77	.442			
Work-family conflict		4.93	1.09	.32	4.54	<.001	-3.17	1.04	-.22	-3.04	.003			
Self efficacy		-6.02	1.84	-.23	-3.28	.001	8.50	1.76	.35	4.83	<.001			
					Adjusted R ² =.26, F=6.54, p<.001					Adjusted R ² =.22, F=5.27, p<.001				

ref.=Reference; SE=Standard error.

변수인 총 임상경력, 직위, 근무형태, 학력 그리고 지각된 생산성과 유의한 상관관계를 나타낸 일-가정 양립 갈등, 자기효능감을 독립변수로 투입하였다. 그 결과 다중회귀분석에서 회귀모형은 유의하였고(F=5.27, p<.001), 일-가정 양립 갈등(β =-.22 p=.003), 자기효능감(β =.35 p<.001)이 유의한 영향 요인이었으며, 설명력은 22%였다(Table 4).

논 의

본 연구는 기혼여성 간호사를 대상으로 일-가정 양립 갈등, 사회적 지지, 자기효능감, 프리젠티즘의 수준을 파악하고, 프리젠티즘에 영향을 미치는 요인을 규명함으로써 기혼여성 간호사의 프리젠티즘 완화를 위한 중재 방안 마련의 근거자료를 제공하고자 수행되었다. 본 연구의 주요 결과를 중심으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

본 연구에서 프리젠티즘의 하위요인 중 직무손실은 100점 만점에 42.94점으로 나타났으며, 이는 임상간호사를 대상으로 한 Yeom, Jeong과 Kim (2015)의 연구에서 보고된 42.3점과

유사한 수준이었다. 본 연구에서는 임상경력이 5년 미만이거나 10년 이상 15년 미만인 간호사에서 직무손실 수준이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 임상경력이 5년 미만인 간호사의 경우 업무 수행 경험이 부족하고 업무 부담감이나 응급 상황에 대한 대처 불안감이 높기 때문으로 해석할 수 있다(Yeom et al., 2015). 또한 임상경력 10년 이상 15년 미만인 간호사에서 직무손실이 다시 증가하는 경향은 해당 시기가 중간 경력 단계로서 조직 내 업무 책임과 역할이 확대되는 시기라는 점과 관련이 있을 수 있다. 이와 함께 기혼 간호사의 경우 자녀 양육 등 가정 내 책임이 증가하는 시기와 중첩되면서 직무 역할과 가족 역할 요구가 동시에 증가할 가능성이 있으며, 이러한 상황은 일-가정 양립 갈등을 증가시킬 수 있다. 선행연구에 따르면 일-가정 양립 갈등은 직무 수행 저하와 밀접한 관련이 있는 것으로 나타나(Ko et al., 2020) 본 연구에서 나타난 중간 경력 간호사의 직무손실 증가와 관련된 요인으로 작용했을 가능성이 있다. 한편 교대근무를 하는 간호사와 직위가 일반간호사인 경우에서도 직무손실이 높은 것으로 나타났다. 이는 임상경력이 짧고 직위가 낮으며 교대근무를 하는 간호사의 직무손실이 높다고

보고한 선행연구의 결과와 일치한다(Yeom et al., 2015). 교대 근무는 수면부족과 피로 누적을 유발하여 업무 집중도를 저하시킬 수 있으며, 이러한 요인들이 업무 수행 과정에서의 효율성을 저하시켜 직무손실 증가로 이어질 가능성이 있다. 따라서 임상경력이 짧은 간호사나 교대근무 간호사를 대상으로 업무 적응을 돕기 위한 교육과 지원체계를 강화하는 것이 필요할 것으로 생각된다.

또한 프리젠티즘의 하위요인인 지각된 생산성은 100점 만점에 평균 80.81점으로 나타났다. 이는 보협심사 간호사를 대상으로 한 Lee와 Ha (2018)의 연구에서 보고된 84.5점보다 낮은 수준이었다. 이러한 차이는 보협심사 간호사의 경우 평균 연령이 40대(49.0%)로 높고, 모두 상근직이며, 총 임상경력이 12년 이상인 비율이 39.2%로 본 연구의 대상자보다 임상경력이 높은 특성과 관련된 것으로 판단된다. 본 연구에서 지각된 생산성은 그룹 간 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았으나, 총 임상경력이 높을수록, 일반간호사보다 책임간호사 이상의 직위인 경우, 교대근무보다 상근직 근무 형태인 경우, 그리고 대학원 이상의 학력인 경우 높은 경향을 보였다. 이러한 결과는 임상경력이 높고, 직급과 학력이 높을수록 지각된 생산성이 높다고 보고한 선행연구와 유사한 결과이며(Kim et al., 2014; Kim, Ko, Lee, & Kim, 2022), 이는 풍부한 실무 경험을 통한 문제 해결 능력이 향상되고 전문 지식 수준이 높아짐에 따라 업무 수행 효율성과 생산성이 향상되기 때문으로 해석된다. 한편 본 연구에서는 6세 미만의 자녀를 둔 간호사의 지각된 생산성이 낮게 나타났는데, 이는 미취학 자녀를 둔 경우 양육 스트레스가 높아지고 일-가정 갈등이 증가하여 직무 몰입과 업무 효율성이 감소할 수 있다는 선행연구(Park & Kim, 2020)의 결과와 유사하다. 특히 남편의 지지 정도에 따라 양육 스트레스와 일-가정 갈등의 정도가 달라진다는 연구결과(Park & Kim, 2020)를 고려할 때, 가족의 정서적·실질적 지지는 기혼여성 간호사들의 업무 효율성과 정신적 건강 유지에 중요한 요인으로 작용할 수 있다. 이러한 결과는 기혼여성 간호사의 업무 생산성을 향상시키기 위해 개인의 경력개발과 역량 강화를 위한 지원 뿐 아니라 가족 친화적 근무환경 조성과 유연한 근무제도 운영 등 조직 차원의 지원이 함께 이루어질 필요가 있음을 시사한다.

일-가정 양립 갈등은 5점 만점에 평균 3.14점으로 나타났으며, 이는 기혼 간호사를 대상으로 한 Kim (2020)의 연구에서 보고된 3.18점과 유사한 수준이었다. 간호사는 높은 수준의 전문성과 책임이 요구되는 직종으로 신체적·정서적 소모가 큰 직무 특성을 가지며, 특히 교대근무와 같은 불규칙한 근무 환경은 추가적인 스트레스와 피로를 유발할 수 있다(Yu, Lee, &

Hwang, 2018). 또한 자녀 양육이나 가족 돌봄, 가족 행사 참여와 같은 가정 내 역할로 인해 근무시간 조정이나 휴가 사용에 어려움을 겪는 경우 일과 가정 간 갈등이 더욱 증가할 수 있다(Yu et al., 2018). 이러한 결과는 기혼여성 간호사가 직무 역할과 가정 역할을 동시에 수행하면서 경험하는 이중 부담이 일-가정 갈등 수준에 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

본 연구에서 사회적 지지는 5점 만점에 평균 3.98점으로 나타났다. 이는 임상간호사를 대상으로 한 Seo, Kang과 Park (2024)의 연구에서 보고된 3.67점보다 다소 높은 수준이었다. 하위요인 중 가족 지지가 4.11점으로 가장 높았고, 동료 지지 3.96점, 상사 지지 3.87점의 순으로 나타났는데 이러한 경향은 선행연구결과와도 유사하였다(Seo et al., 2024). 기혼 간호사의 경우 가족의 정서적·실질적 지원은 직무 스트레스 완화와 역할 갈등 감소에 중요한 역할을 하며(Jung & Chung, 2016), 직장 내 동료와 상사의 지지는 직무 스트레스 감소와 조직 몰입 증진에 기여하는 것으로 보고되고 있다(Shin, 2022). 이러한 결과는 기혼여성 간호사에게 가족과 직장 내 지지가 모두 중요한 사회적 자원으로 작용할 수 있음을 보여준다.

본 연구에서 자기효능감은 5점 만점 중 평균 3.70점으로 나타났다. 이는 Jung과 Jung (2022)의 연구에서 보고된 3.44점보다 높은 수준이었다. Jung과 Jung (2022)의 연구는 만 12세 이하 자녀가 있는 간호사를 대상으로 수행된 반면, 본 연구에서는 자녀가 없는 간호사가 30.2%를 차지하였고 막내 자녀의 평균 연령도 10.68세이며, 평균 자녀 수가 1.19명으로 나타나 연구대상자의 자녀 양육 부담 정도가 상대적으로 낮았을 가능성이 있다. 선행연구에서는 미취학 자녀가 많을수록 양육 스트레스가 증가하고 이는 자기효능감 수준에 영향을 미칠 수 있다고 보고하였다(Jung & Jung, 2022). 또한 자기효능감은 개인의 건강증진 행동과 직무 수행에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 알려져 있으며(Jung, 2007; Oh, 2024), 자기효능감이 높은 사람은 스트레스 상황에서도 보다 효과적으로 문제를 해결하고 업무 수행을 유지할 수 있는 것으로 보고되고 있다.

변수 간 상관관계 분석 결과, 일-가정 양립 갈등이 높을수록 직무손실이 증가하고 지각된 생산성은 감소하는 것으로 나타났다. 자기효능감이 높을수록 직무손실은 감소하고 지각된 생산성은 증가하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 일-가정 갈등이 높을수록 업무 수행에 부정적인 영향을 미치고(Park & Kim, 2020), 자기효능감이 높을수록 직무 수행능력과 업무 성과가 향상된다는 연구결과와 유사하다(Yeom et al., 2015). 한편 본 연구에서 사회적 지지는 직무손실 및 지각된 생산성과 유의한 상관관계를 보이지 않

았다. 선행연구에서는 중환자실 간호사의 사회적 지지가 일-가정 양립 갈등과 프리젠티즘 관계를 매개하는 것으로 나타났으며(Wu et al., 2024), 다른 연구에서도 간호사의 동료지지, 상사지지는 직무 관련 결과에 직접적으로 영향을 미치기보다 역할모호성과 같은 요인을 통해 간접적으로 작용할 수 있음이 보고되었다(Blanco-Donoso, Moreno-Jimenez, Pereira, & Garrosa, 2019). 이는 사회적 지지가 프리젠티즘에 직접적인 영향을 미치기보다는 다른 변수와의 관계 속에서 간접적으로 영향을 미칠 가능성을 시사한다.

본 연구에서 일-가정 양립 갈등은 프리젠티즘의 직무손실을 증가시키고 지각된 생산성을 감소시키는 요인으로 나타났다. 이는 일-가정 양립 갈등이 높을수록 업무 수행 과정에서 집중력이 저하되고 업무 효율성이 감소할 수 있음을 의미한다. 이러한 결과는 보혈심사 간호사를 대상으로 한 Park과 Kim (2020)의 연구결과와 일치한다. 현대 사회에서는 여전히 여성에게 가족 내 돌봄과 가사에 대한 주요 책임이 부과되는 경우가 많으며, 이러한 환경에서 기혼여성은 가정 역할과 직무 역할을 동시에 수행해야 하는 이중 부담을 경험하게 된다. 이로 인해 일과 가정 사이에서 지속적인 역할 갈등과 정서적 스트레스를 경험할 수 있으며(Kang & Lee, 2017), 자녀 양육이나 가족 돌봄으로 인해 업무 수행이 방해받는 경우 가정-일 갈등이 발생하고, 이는 우울, 불안과 같은 심리적 문제로 이어질 수 있다(Kang & Lee, 2017). 이러한 갈등은 직무 스트레스뿐 아니라 다양한 신체적 증상과 정서적 소진을 유발하여 업무 몰입을 저해하고, 결과적으로 직무 수행 과정에서 직무손실을 증가시키고 생산성을 저하시킬 가능성이 있다(Ko et al., 2020). 선행연구에 따르면 유연근무제도와 가족친화적 정책은 직무만족과 업무성과를 향상시키는 요인이며(Shifrin & Michel, 2022), 충분한 인력 확보와 같은 조직적 지원은 간호사의 업무 부담과 직무 스트레스를 완화하여 직무성과를 향상시키는 데 기여하는 것으로 나타났다(Dall'Ora et al., 2022). 이에 조직 차원의 지원은 프리젠티즘을 완화하는 데 도움이 될 것으로 생각된다.

자기효능감 또한 프리젠티즘의 직무손실과 지각된 생산성에 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 이는 자기효능감이 높은 간호사일수록 업무 수행능력에 대한 신념이 높고 스트레스 상황에서도 효과적으로 대처할 수 있기 때문으로 해석된다. 이러한 결과는 자기효능감이 임상간호사의 직무손실과 지각된 생산성에 영향을 미치는 요인으로 확인된 Yeom 등 (2015)의 연구결과와 일치한다. 선행연구에 따르면 자기효능감이 높은 간호사는 건강증진행위를 적극적으로 실천하고(Jung & Jung, 2022), 스트레스를 효과적으로 조절하며 신체

적·정신적 건강 문제를 예방할 가능성이 높다. 또한 직무 수행 과정에서 어려움이 발생하더라도 목표 달성을 위해 지속적으로 노력하며 높은 업무 성과를 나타내는 경향이 있다(Oh, 2024). 따라서 기혼여성 간호사의 자기효능감을 향상시키기 위한 교육 프로그램과 건강한 생활 습관 형성을 지원하는 조직 차원의 프로그램을 운영하는 것이 필요하며, 이러한 노력은 개인의 직무 수행능력 향상뿐 아니라 조직의 업무 효율성과 생산성 향상에도 기여할 수 있을 것으로 생각된다.

본 연구는 기혼여성 간호사의 일-가정 양립 갈등, 사회적 지지, 자기효능감 및 프리젠티즘 간의 관계를 종합적으로 확인하고, 프리젠티즘의 직무손실과 지각된 생산성에 영향을 미치는 요인을 규명하였다는 점에서 의의가 있다. 특히 기혼여성 간호사를 대상으로 일-가정 양립 갈등과 자기효능감이 프리젠티즘의 주요 영향요인임을 확인함으로써 프리젠티즘 관리 및 예방을 위한 기초자료를 제공하였다. 다만 본 연구는 부산 지역 내 3개 종합병원에 근무하는 기혼여성 간호사를 대상으로 수행되었으므로 연구결과를 모든 간호사 집단에 일반화하는 데 제한이 있다. 또한 미혼 간호사나 남성 간호사, 다양한 근무형태와 부서의 간호사를 포함하지 못하였다는 점에서 비교 분석에 한계가 있다.

결론

본 연구는 기혼여성 간호사의 일-가정 양립 갈등, 사회적 지지, 자기효능감의 수준을 확인하고, 프리젠티즘에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 수행되었다. 연구결과, 일-가정 양립 갈등과 자기효능감이 기혼여성 간호사의 프리젠티즘에 영향을 미치는 주요 요인으로 확인되었다. 즉, 일-가정 양립 갈등이 낮고 자기효능감이 높을수록 직무손실은 감소시키고 지각된 생산성은 증가시키는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기혼여성 간호사의 프리젠티즘을 완화하기 위해 개인의 심리적 자원과 일-가정 역할 갈등을 함께 고려한 접근이 필요함을 시사한다. 따라서 임상 현장에서는 일-가정 양립을 지원하는 근무 환경 조성 과 함께 간호사의 자기효능감을 향상시키기 위한 교육 및 지원 프로그램을 적용할 필요가 있다. 특히 업무 수행에 대한 자신감 강화를 위한 업무 우선순위 설정 및 시간 관리 교육, 멘토링 및 동료 기반 피드백, 스트레스 관리 프로그램 등은 간호사의 신체적·정신적 자원을 유지하고 자기효능감을 강화하는 데 도움이 될 수 있을 것이다. 또한 향후 연구에서는 다양한 지역과 의료기관을 포함한 확대 연구와 함께 프리젠티즘 완화를 위한 중재 프로그램의 효과를 검증하는 연구가 이루어질 필요가 있다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflicts of interest.

ORCID

Do, Mi-Hye <https://orcid.org/0009-0005-4748-4844>

Do, Ji-Young <https://orcid.org/0000-0001-6332-2013>

REFERENCES

- Al Nuhait, M., Al Harbi, K., Al Jarboa, A., Bustami, R., Alharbi, S., Masud, N., et al. (2017). Sickness presenteeism among health care providers in an academic tertiary care center in Riyadh. *Journal of Infection and Public Health*, 10(6), 711-715. <https://doi.org/10.1016/j.jiph.2016.09.019>
- Blanco-Donoso, L. M., Moreno-Jimenez, B., Pereira, G., & Garrosa, E. (2019). Effects of co-worker and supervisor support on nurses' energy and motivation through role ambiguity and psychological flexibility. *The Spanish Journal of Psychology*, 22, E25. <https://doi.org/10.1017/sjp.2019.10>
- Choi, H. J. (2009). *The effect of work-family conflict and facilitation on job satisfaction and job performance: An empirical study in the hotel industry*. Unpublished doctoral dissertation, Pai Chai University, Daejeon.
- Dall'Ora, C., Saville, C., Rubbo, B., Turner, L., Jones, J., & Griffiths, P. (2022). Nurse staffing levels and patient outcomes: A systematic review of longitudinal studies. *International Journal of Nursing Studies*, 134, 104311. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2022.104311>
- Jung, A. S. (2007). *A study on the relationship between health-promoting behaviors and self-efficacy among nurses*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Jung, H. J., & Chung, H. I. C. (2016). Adaptation process of nurses who return to work after parental leave. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(1), 33-45. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.1.33>
- Jung, H., & Jung, Y. J. (2022). Influence of self-efficacy, parenting stress, and organizational culture on health-promoting behavior of married nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 28(5), 522-533. <https://doi.org/10.1111/jkana.2022.28.5.522>
- Jung, M. H., Lee, Y. M., & Arakida, M. (2007). Stress and presenteeism in workers of small and medium enterprises. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 19(1), 47-55. <https://doi.org/10.35371/kjoem.2007.19.1.47>
- Kim, J. N. (2020). *Comparing factors relating work-family conflict and turnover intention for married nurses by working patterns*. Unpublished master's dissertation, Keimyung University, Daegu.
- Kim, J. R., Ko, Y., Lee, Y., & Kim, C. J. (2022). The moderating effect of organizational justice on the relationship between self-efficacy and nursing performance in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 52(5), 511-521. <https://doi.org/10.4040/jkan.22076>
- Kim, M., Choi, H. O., & Ryu, E. (2014). Predictors of clinical nurses' presenteeism. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 23(3), 134-145. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2014.23.3.134>
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family support inventory for workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 235-258. <https://doi.org/10.1002/job.4030160306>
- Ko, J., Im, M., & Gwon, J. (2020). The influence of organizational commitment and resilience on presenteeism among clinical nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 29(1), 38-48. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2020.29.1.38>
- Lee, J. H., & Ha, J. Y. (2018). Related factors of presenteeism between ICU nurse and Insurance review nurse. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 8(2), 731-741. <https://doi.org/10.35873/ajmahs.2018.8.2.072>
- Lee, J. Y., & Pak, S. Y. (2016). The impacts of nurses' psycho-social health and social support from colleagues on patient caring ability. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(5), 461-470. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.5.461>
- Lee, S. J., & Cho, S. S. (2017). The influence of organizational conflicts among care workers in elderly care facilities on their turnover intention and the moderating effect of social support. *Health and Social Welfare Review*, 37(1), 332-366. <https://doi.org/10.15709/hswr.2017.37.1.332>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Oh, Y. J. (2024). Influence of major satisfaction and academic self-efficacy on problem-solving ability in nursing students. *Journal of Digital Contents Society*, 25(9), 2441-2448. <https://doi.org/10.9728/dcs.2024.25.9.2441>
- Park, S. H., & Kim, M. J. (2020). Influence of job stress and work-family balance conflict on presenteeism in married female medical insurance review nurse. *The Korean Journal of Health Service Management*, 14(4), 1-12. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2020.14.4.001>
- Rainbow, J. G. (2019). Presenteeism: Nurse perceptions and consequences. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1530-1537. <https://doi.org/10.1111/jonm.12839>
- Seo, B. R., Kang, K. L., & Park, K. Y. (2024). Effects of clinical nurses' grit, social support, job crafting, and evidence-based practice competency on job satisfaction. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 30(1), 54-64. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2024.30.1.54>

- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports, 51*(2), 663-671. <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>
- Shifrin, N. V., & Michel, J. S. (2022). Flexible work arrangements and employee health: A meta-analytic review. *Work & Stress, 36*(1), 60-85. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1936287>
- Shin, H. (2022). A study of the effects of occupational environment on gender differences of presenteeism. *The Women's Studies, 115*(4), 193-222. <https://doi.org/10.33949/tws.2022.115.4.007>
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology, 80*(1), 6-15. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- Turpin, R. S., Ozminkowski, R. J., Sharda, C. E., Collins, J. J., Berger, M. L., Billotti, G. M., et al. (2004). Reliability and validity of the Stanford Presenteeism Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 46*(11), 1123-1133. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000144999.35675.a0>
- Villacorta, R., Teeple, A., Lee, S., Fakhrazadeh, S., Lucas, J., & McElligott, S. (2020). A multinational assessment of work-related productivity loss and indirect costs from a survey of patients with psoriasis. *British Journal of Dermatology, 183*(3), 548-558. <https://doi.org/10.1111/bjd.18798>
- Wu, J., Li, Y., Lin, Q., Fan, Y., Zhang, J., Liu, Z., et al. (2024). The mediating role of perceived social support between work-family conflict and presenteeism among ICU nurses working shift work in Chinese public hospitals: A cross-sectional investigation. *Plos One, 19*(8), e0308673. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0308673>
- Yeom, E. Y., Jeong, G. S., & Kim, K. A. (2015). Influencing factors on presenteeism of clinical nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 24*(4), 302-312. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2015.24.4.302>
- Yu, E. J., Lee, G. J., & Hwang, S. W. (2018). An exploratory study on the causes of career interruption in inactive nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 19*(12), 416-431. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.12.416>