

교대근무 간호사의 건강상태, 직무만족, 상대적 박탈감이 일과 삶의 균형에 미치는 영향

두은영¹ · 이신애²

¹혜전대학교 간호학과, 조교수 · ²대구보건대학교 간호대학, 조교수

Effects of Health Status, Job Satisfaction, and Relative Deprivation on Work-Life Balance among Shift-Working Nurses

Eun-Young, Doo¹ · Shinae, Lee²

¹Department of Nursing, Hyejeon University, Assistant Professor

²College of Nursing, Daegu Health College, Assistant Professor

Abstract

Purpose : This study aimed to examine the effects of health status, job satisfaction, and relative deprivation on work-life balance among shift-working nurses. **Methods** : This study was a descriptive survey design and included 132 nurses working at a hospital in G city. Data were collected from January 19 to February 13, 2026. The collected data were analyzed using SPSS/WIN 26.0 with descriptive statistics, independent t-test, one-way ANOVA, Scheffé's test, Pearson's correlation coefficients, and multiple linear regression analysis. **Results** : The results indicated that health status ($\beta = .53, p < .001$), gender ($\beta = .20, p = .001$), job satisfaction ($\beta = .17, p = .007$), and working in the emergency room ($\beta = .14, p = .043$) were significant predictors of work-life balance. The model explained 61.2% of the variance ($F = 18.20, p < .001$). **Conclusion** : Health status and job satisfaction were identified as significant determinants of nurses' work-life balance. These findings suggest that improving nurses' work-life balance requires not only individual efforts to promote health but also organizational initiatives, including health management and recovery support programs. In addition, strategies aimed at enhancing job satisfaction through improvements in the work environment for shift nurses may contribute to achieving a better work-life balance.

Key words : Nurses, Health status, Job satisfaction, Work-Life balance

I. 서론

1. 연구의 필요성

현대사회는 삶의 질과 행복에 우선순위를 두는 시대로, 일과 삶의 균형(Work-Life Balance, WLB) 개념이 주목받고 있다[1,2]. 일과 삶의 균형이란 개인의 시간과 신체적·정신적 자원을 조화롭게 배분함으로써 직장과 가정 영역 간의 균형을 이루는 상태를 의미한다[1-3]. 고용노동부는 우리나라의 일과 삶의 균형 지수가 2018년 50.1점(100점 만점)에서 2024년 65.7점(100점 만점)으로 지속적으로 향상되었다고 보고하였으며[4], 이는 국가 차원에서 일과 삶의 균형 증진을 위한 관심과 정책적 노력이 확대되고 있음을 보여준다. 경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development, OECD)도 일과 삶의 균형을 삶의 질과 관련된 주요 영역으로 제시하고 있으며, 장시간 근로는 건강과 안전에 부정적인 영향을 미치고 스트레스를 증가시킬 수 있다고 보고하고 있다[5]. 그러나 이러한 사회적 흐름에도 불구하고 24시간 간호 체계를 유지하기 위해 교대로 근무하는 간호사는 불규칙한 근무 스케줄, 빈번한 야간근무, 예측하기 어려운 연장 근무 등으로 인해 일과 삶의 불균형에 지속적으로 노출되어 있다[1,2].

일과 삶의 균형은 개인의 건강과 조직의 지속 가능성을 설명하는 핵심 개념으로 개인적, 조직적, 심리사회적 차원의 다양한 요인과 관련된다[6]. 선행연구에서 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 개인적 요인으로 성별[7], 경제적 수준[7], 교대근무 적응[6,7], 건강상태[1,2,7] 등이 보고되었다. 이 중 건강상태는 일과 삶의 역할을 병행하는 데 필요한 신체적·정신적 기능에 영향을 미치는 주요 요인으로[7], 건강상태가 좋지 않을 경우 피로, 수면장애 및 신체적·정신적 부담이 증가하여 업무 외 생활에 활용할 수 있는 신체적·정신적 에너지가 감소하고, 결과적으로 일과 삶의 균형을 유지하는 데 어려움을 초래할 수 있다[2]. 특히, 교대근무 간호사는 불규칙한 근무 일정과 과중한 업무로 인해 수면장애, 만성 피로, 근골격계 통증 등의 신

체적 건강문제뿐만 아니라 정서적 소진과 우울 등의 정신적 건강문제를 경험한다[1,2]. Lee와 Shin[1]의 연구에서 교대근무 간호사의 신체적 건강상태는 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 주요 요인으로 확인되었다. 또한, 간호사의 근로환경과 일과 삶의 균형을 분석한 연구[2]에서 교대근무와 관련된 수면장애가 주요 건강문제로 보고되었으며, 수면장애가 일과 삶의 균형에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 전반적인 건강상태가 양호할수록 일과 삶의 균형이 높은 것으로 확인되었다. 따라서 교대근무 간호사의 일과 삶의 균형을 이해하기 위해서는 건강상태를 중요한 요인으로 고려할 필요가 있다.

직무만족(job satisfaction)은 자신의 직무에 대해 느끼는 전반적인 만족 정도로, 보상, 전문직 지위, 행정, 자율성 및 직무에 따른 제도적 지원의 영향을 받는다[8]. 근로환경, 보상 및 전문직 자율성에 대한 긍정적 인식은 직무만족을 높이고, 이러한 긍정적 직무만족과 성취감은 퇴근 후 개인의 삶으로 에너지가 확장되는 효과를 나타내 일과 삶의 균형을 증진한다. 반면 간호사의 높은 직무 스트레스와 소진은 직무만족을 저하시키고 이직의도를 높이는 것으로 보고되었으며[9] 직무만족이 높을수록 일과 삶의 균형이 높은 것으로 나타났다[3,7,10]. 따라서 교대근무 간호사의 일과 삶의 균형을 이해하는 데 직무만족을 주요 변수로 고려할 필요가 있으며, 교대근무 간호사의 직무만족 향상은 안정적인 간호인력 유지뿐 아니라 일과 삶의 균형 증진을 위해서도 중요한 과제이다.

상대적 박탈감(relative deprivation)은 자신이 기대하거나 받을 자격이 있다고 생각하는 수준과 실제로 획득한 결과 간의 차이를 인식하거나, 상대적으로 불리한 위치에 있다고 지각할 때 경험하는 주관적인 부정적 정서이다[11]. 상대적 박탈감은 지위, 소득, 사회적 인정 등 타인과의 비교과정에서 형성될 수 있으며, 명확한 위계질서가 존재하는 조직환경에서 주로 나타나는 경향이 있다[12,13]. 특히 간호사를 대상으로 한 연구에서 상대적 박탈감은 직무 스트레스와 이직 의도 간의 관계가 있는 것으로 보고되었으며[11], 이러한 심리적 경험은 업무영역을 넘어 개인 생활과의 불균

형에도 관련될 가능성이 있다[12]. 그러나 간호사를 대상으로 상대적 박탈감과 일과 삶의 균형 간의 관계를 직접 확인한 연구는 매우 제한적이다. 따라서 교대근무 간호사의 일과 삶의 균형을 이해하기 위해서는 상대적 박탈감을 중요한 심리사회적 요인으로 고려하고 변수 간의 관계를 확인할 필요가 있다.

선행연구에서 일과 삶의 균형은 개인적 특성뿐만 아니라 직무 및 조직환경, 심리사회적 요인 등 다양한 차원의 요인과 관련되는 것으로 보고되어[6,7], 교대근무 간호사의 일과 삶의 균형을 보다 포괄적으로 이해하기 위해서는 이러한 요인들을 함께 고려할 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 교대근무 간호사를 대상으로 건강상태, 직무만족 및 상대적 박탈감이 일과 삶의 균형에 미치는 영향을 확인하고자 한다. 이를 통해 교대근무 간호사의 일과 삶의 균형 정도를 확인하고, 일과 삶의 균형 증진을 위한 프로그램 개발 및 임상환경 개선 방안을 마련하는데 활용할 수 있는 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 간호사의 건강상태, 직무만족, 상대적 박탈감 및 일과 삶의 균형 수준을 파악하고, 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위하여 수행되었으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 건강상태, 직무만족, 상대적 박탈감 및 일과 삶의 균형 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 건강상태, 직무만족, 상대적 박탈감 및 일과 삶의 균형의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 건강상태, 직무만족, 상대적 박탈감 및 일과 삶의 균형 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 건강상태, 직무만족 및 상대적 박탈감이 일과 삶의 균형에 미치는 영향을 파악한다.

Ⅱ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 교대근무 간호사를 대상으로 일과 삶의 균형 정도를 파악하고, 건강상태, 직무만족 및 상대적 박탈감이 일과 삶의 균형에 미치는 영향을 분석하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 G시 소재 일개 종합병원에 재직 중인 간호사를 대상으로 편의표집하였다. 대상자 선정기준은 해당 기관에서 6개월 이상 근무한 교대근무 간호사로 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 동의한 자를 대상으로 하였다. 임상경력 6개월 미만의 간호사는 해당 기관의 근무환경과 교대근무에 대한 적응이 충분하지 않아 스트레스와 불안을 경험할 가능성이 높은 것으로 보고되어 본 연구에서는 임상경력 6개월 미만의 간호사를 제외하였다[14].

표본크기는 G*Power 3.1.2 프로그램을 이용하여 산출하였다. 본 연구에서 일과 삶의 균형에 영향을 미칠 것으로 예측되는 독립변수는 일반적 특성 8개와 건강상태, 직무만족 및 상대적 박탈감을 포함하여 총 11개였다. 선행연구[15]를 근거로 다중회귀분석에 필요한 유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 .80을 적용한 결과 최소 표본 수는 123명이었으며, 약 15%의 탈락률을 고려하여 총 148명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 이 중 134부가 회수되어 90.5%의 회수율을 보였고, 회수된 설문지 중 응답이 불완전한 설문지 2부를 제외한 최종 132부를 분석 대상으로 하였다.

3. 연구도구

1) 일반적 특성

성별, 연령, 결혼상태, 종교, 학력, 근무부서, 직위, 임상경력을 포함하여 총 8문항으로 구성되었다[1,7].

2) 건강상태

건강상태는 Suzuki 등[16]이 개발한 THI(Todai Health Index)를 Kim 등[17]이 한국어로 번안하고 Lim[18]이 수정, 보완한 한국판 THI(Todai Health Index) 건강조사표를 사용하였다. 본 도구는 총 30문항으로 신체적 영역 10문항, 정신적 영역 7문항, 영적 영역 3문항, 사회적 영역 10문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘매우 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)의 5점 Likert 척도로, 전체 문항이 부정적인 질문지로 구성되어 있어 통계 분석 시 역코딩하여 분석하였다. 점수가 높을수록 건강상태가 좋음을 의미한다. Lim[18]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .91$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .95이었다.

3) 직무만족

직무만족은 Slavitt 등[19]이 개발하고 Park과 Yun[20]이 번안한 도구를 Kim[21]이 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 21문항으로 보수 2문항, 전문직 수준 6문항, 행정 5문항, 자율성 2문항, 직무 3문항, 상호작용 3문항으로 구성되어 있다. 문항 중 1, 14, 15는 부정적 문항으로 역산하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지 Likert 척도로, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. Kim[21]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .85$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .85이었다.

4) 상대적 박탈감

상대적 박탈감은 Callan 등[22]이 개발하고 Ahn[11]이 번안한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 5문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 ‘매우 동의하지 않음’ 1점에서 ‘매우 동의함’ 7점의 Likert 척도로, 점수가 높을수록 상대적 박탈감이 높음을 의미한다. Ahn[11]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .90$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .89이었다.

5) 일과 삶의 균형

일과 삶의 균형은 Kim과 Park[23]이 개발한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 29문항으로 일-가족 균형

8문항, 일-여가 균형 8문항, 일-성장 균형 9문항, 일-삶 전반적 평가 4문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’ 1점, ‘전혀 아니다’ 5점까지 Likert 척도로, 전체 문항이 부정적인 질문지로 구성되어 있어 통계 분석 시 역코딩하여 분석하였다. 점수가 높을수록 일과 생활 균형이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's $\alpha = .93$ 이었고[23], 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .96이었다.

4. 자료수집

자료수집은 2026년 1월 19일부터 2월 13일까지 구조화된 자가보고식 설문지를 이용하여 진행되었다. 연구자는 해당 의료기관의 관련 부서장에게 연구의 목적과 절차를 설명하고 협조를 요청하였다. 이후 연구대상자에게 연구의 목적과 방법 등을 설명한 후 연구 참여에 대한 동의를 얻었다. 연구에 참여하기로 한 대상자는 업무시간 이외에 설문지를 작성하도록 하였으며, 작성이 완료된 설문지는 개별 서류봉투에 밀봉하여 지정된 설문지 수거함에 제출하도록 안내하였으며 설문지는 연구자가 직접 회수하였다. 설문지 작성 시간은 약 15분이 소요되었다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 26.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 내용은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 건강상태, 직무만족, 상대적 박탈감 및 일과 삶의 균형 정도는 기술통계로 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 건강상태, 직무만족, 상대적 박탈감 및 일과 삶의 균형의 차이는 independent t-test, one-way ANOVA로 분석하였으며, 사후검정은 Scheffé's Test를 이용하였다.
- 3) 대상자의 건강상태, 직무만족, 상대적 박탈감 및 일과 삶의 균형의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.

- 4) 대상자의 일과 삶의 균형에 미치는 영향은 다중 선형회귀분석(multiple regression analysis)으로 분석하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 연구 참여자의 윤리적 보호를 위하여 자료수집을 실시하고자 하는 의료기관의 생명윤리위원회의 승인을 받았다(IRB No.: MJH 2026-01-001). 설문 시작 전에 연구대상자에게 연구의 목적과 방법을 충분히 설명 후 서면으로 동의를 받았다. 연구 참여는 자발적으로 이루어졌으며, 참여 중 언제든지 연구참여를 철회할 수 있고, 중도철회로 인한 어떠한 불이익도 없음을 명확히 설명하였다. 또한, 설문 응답 내용은 익명으로 처리되며, 개인을 식별할 수 있는 정보는 수집되지 않음을 안내하였다. 수집된 자료 중 전자 파일 형태로 저장된 자료는 비밀번호를 설정하여 연구자가 관리하는 보안 저장 공간에 보관하였으며, 연구 관련 자료에 대한 접근 권한을 제한하였다. 설문지는 잠금장치가 설치된 보관 장소에 별도로 보관하여 연구자 외에는 접근할 수 없도록 관리하였다. 수집된 자료는 연구목적 이외의 용도로 사용하지 않으며, 연구 종료 후 관련 지침에 따라 안전하게 폐기할 예정이다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자는 총 132명으로 여성이 115명(87.1%)으로 대부분이었다. 연령은 평균 27.28 ± 3.70 세로 만 30세 미만이 98명(74.2%)이었고 결혼상태는 미혼이 117명(88.6%)으로 많았다. 근무부서는 간호·간병통합서비스병동 43명(32.6%), 중환자실 40명(30.3%), 일반병동 35명(26.5%), 응급실 14명(10.6%) 순이었다. 직위는 일반간호사가 112명(84.8%)으로 대부분이었으며, 총 임상 경력은 평균 4.13 ± 3.48 년이었으며, 1년 초과 3년 이하가 65명(49.2%)으로 가장 많았고, 5년 초과 38명(28.8%),

3년 초과 5년 이하 21명(15.9%), 1년 이하 8명(6.1%) 순으로 나타났다(Table 1).

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 건강상태, 직무만족, 상대적 박탈감 및 일과 삶의 균형의 차이

일반적 특성에 따른 건강상태는 성별($t = -3.53$, $p < .001$), 연령($t = -2.01$, $p = .047$), 교육수준($t = -2.17$, $p = .032$), 근무부서($F = 3.88$, $p = .011$)에 따라 유의한 차이가 나타났다. 근무부서에 따른 사후검정 결과, 응급실 간호사가 일반병동과 간호·간병통합서비스병동 간호사보다 건강상태 점수가 유의하게 높게 나타났다. 직무만족은 연령($t = -2.29$, $p = .024$), 결혼상태($t = -2.83$, $p = .005$), 종교($t = 2.76$, $p = .007$), 근무부서($F = 4.18$, $p = .007$), 직급($t = -2.76$, $p = .007$), 임상경력($F = 3.86$, $p = .011$)에서 유의한 차이를 보였다. 근무부서에 따른 사후검정 결과, 응급실 간호사가 일반병동과 간호·간병통합서비스병동, 중환자실 간호사보다 직무만족도가 유의하게 높았다. 상대적 박탈감은 학력($t = 3.63$, $p < .001$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 일과 삶의 균형은 성별($t = -4.74$, $p < .001$), 연령($t = -2.98$, $p = .003$), 근무부서($F = 5.73$, $p = .001$), 직급($t = -2.25$, $p = .026$), 임상경력($F = 4.26$, $p = .007$)에서 유의한 차이가 나타났다. 근무부서에 따른 사후검정 결과, 응급실 간호사가 일반병동과 간호·간병통합서비스병동, 중환자실 간호사보다 일과 삶의 균형 수준이 유의하게 높았다(Table 1).

3. 대상자의 건강상태, 직무만족, 상대적 박탈감 및 일과 삶의 균형 정도

대상자의 건강상태는 5점 만점에 평균 3.66 ± 0.66 점이었고, 직무만족은 5점 만점에 평균 2.99 ± 0.45 점, 상대적 박탈감은 7점 만점에 평균 2.53 ± 1.07 점, 일과 삶의 균형은 5점 만점에 평균 3.21 ± 0.78 점으로 나타났다(Table 2).

Table 1. Differences in Health Status, Job Satisfaction, Relative Deprivation, and Work-Life Balance According to General Characteristics (N=132)

Variables	Categories	n(%)	Health status		Job satisfaction		Relative deprivation		Work-life balance	
			M±SD	t/F(p) Scheffé	M±SD	t/F(p) Scheffé	M±SD	t/F(p) Scheffé	M±SD	t/F(p) Scheffé
Gender	Female	115(87.1)	3.59±0.63	-3.53(<.001)	2.99±0.43	-0.21(.835)	2.59±1.06	1.53(.127)	3.09±0.72	-4.74(<.001)
	Male	17(12.9)	4.17±0.70		3.01±0.55		2.16±1.13		3.98±0.75	
Age (years)	<30	98(74.2)	3.60±0.67	-2.01(.047)	2.94±0.45	-2.29(.024)	2.54±1.06	0.07(.943)	3.09±0.73	-2.98(.003)
	≥30	34(25.8)	3.86±0.61		3.14±0.41		2.52±1.12		3.54±0.82	
Marital status	Single	117(88.6)	3.64±0.67	-1.29(.198)	2.95±0.44	-2.83(.005)	2.55±1.06	0.57(.571)	3.17±0.79	-1.36(.176)
	Married	15(11.4)	3.87±0.60		3.29±0.35		2.39±1.20		3.46±0.69	
Religion	Yes	36(27.3)	3.68±0.65	0.19(.852)	3.16±0.44	2.76(.007)	2.28±0.85	-1.70(.091)	3.31±0.72	0.96(.341)
	No	96(72.7)	3.66±0.67		2.93±0.44		2.63±1.13		3.17±0.80	
Education level	College	20(15.2)	3.37±0.61	-2.17(.032)	2.86±0.40	-1.45(.149)	3.30±1.11	3.63(<.001)	2.93±0.69	-1.71(.089)
	≥ University	112(84.8)	3.72±0.66		3.02±0.45		2.40±1.01		3.26±0.79	
Type of department	General ward ^a	35(26.5)	3.49±0.55		2.86±0.33		2.70±1.14		3.00±0.65	
	Comprehensive nursing care service ward ^b	43(32.6)	3.55±0.79	3.88(.011) a,b<d	2.99±0.37	4.18(.007) a,b,c<d	2.67±1.09	1.69(.172)	3.12±0.87	5.73(.001) a,b,c<d
	Intensive care unit ^c	40(30.3)	3.78±0.58		3.00±0.45		2.42±0.99		3.23±0.71	
	Emergency room ^d	14(10.6)	4.10±0.51		3.34±0.72		2.04±0.94		3.94±0.56	
Current position	Staff nurse	112(84.8)	3.63±0.67	-1.56(.121)	2.95±0.45	-2.76(.007)	2.56±1.09	0.66(.513)	3.14±0.78	-2.25(.026)
	Charge nurse or higher	20(15.2)	3.88±0.59		3.24±0.33		2.39±0.99		3.56±0.71	
Total clinical experience (years)	≤1 ^a	8(6.1)	3.56±0.44		2.86±0.30		2.95±1.09		3.16±0.53	
	>1~≤3 ^b	65(49.2)	3.54±0.70	2.41(.070)	2.90±0.45	3.86(.011)	2.49±1.05	0.80(.497)	3.00±0.75	4.26(.007)
	>3~≤5 ^c	21(15.9)	3.68±0.59		2.98±0.51		2.72±1.12		3.24±0.81	
	>5 ^d	38(28.8)	3.89±0.64		3.19±0.38		2.42±1.07		3.55±0.76	

M = Mean; SD = Standard Deviation

Table 2. Scores of Health Status, Job Satisfaction, Relative Deprivation and Work-Life Balance (N = 132)

Variables	M±SD	Min	Max	Range	Skewness	Kurtosis
Health status	3.66±0.66	2.13	5.00	1~5	0.04	-0.32
Job satisfaction	2.99±0.45	1.57	4.43	1~5	0.24	1.04
Relative deprivation	2.53±1.07	1.00	4.80	1~7	0.35	-1.02
Work-life balance	3.21±0.78	1.55	5.00	1~5	0.46	-0.13

M = Mean; SD = Standard Deviation; Min = Minimum; Max = Maximum

Table 3. Correlations among Health Status, Job Satisfaction, Relative Deprivation, and Work-Life Balance (N = 132)

Variable	Health status r(p)	Job satisfaction r(p)	Relative deprivation r(p)	Work-life balance r(p)
Health status	1			
Job satisfaction	.23(.008)	1		
Relative deprivation	-.52(<.001)	-.31(<.001)	1	
Work-life balance	.73(<.001)	.39(<.001)	-.47(<.001)	1

4. 대상자의 건강상태, 직무만족, 상대적 박탈감 및 일과 삶의 균형 간의 상관관계

건강상태, 직무만족, 상대적 박탈감 및 일과 삶의 균형과의 상관관계를 분석한 결과, 건강상태는 직무만족($r=.23, p=.008$) 및 일과 삶의 균형($r=.73, p<.001$)과 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 상대적 박탈감($r=-.52, p<.001$)과는 유의한 음의 상관관계를 나타냈다. 직무만족은 상대적 박탈감($r=-.31, p<.001$)과 유의한 음의 상관관계를 보였고, 일과 삶의 균형($r=.39, p<.001$)과는 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. 또한, 상대적 박탈감은 일과 삶의 균형($r=-.47, p<.001$)과 유의한 음의 상관관계를 보였다(Table 3).

5. 대상자의 일과 삶의 균형에 미치는 영향요인

일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해, 일반적인 특성 중 일과 삶의 균형에 유의한 차이를 보인 성별, 연령, 근무부서, 직위, 임상경력과 건강상태, 직무만족 및 상대적 박탈감을 독립변수로 설

정하여 다중선형회귀분석을 실시하였다. 명목변수인 성별, 연령, 근무부서, 직위, 임상경력은 터미변수로 처리하였으며, 성별은 ‘여성’, 연령은 ‘30세 미만’, 근무부서는 ‘일반병동’, 직위는 ‘일반간호사’, 총임상경력은 ‘1년 이하’를 기준범주로 설정하였다. Durbin-Watson 통계량은 2.15로 2에 근접하여 잔차의 독립성이 확인되었다. 공차한계는 .166~.829로 .10 이상이었으며, 분산팽창계수(Variance Inflation Factor, VIF)는 1.21~6.01로 나타나 심각한 다중공선성은 확인되지 않았다.

회귀분석 결과, 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인은 건강상태($\beta=.53, p<.001$), 성별($\beta=.20, p=.001$), 직무만족($\beta=.17, p=.007$), 응급실 근무($\beta=.14, p=.043$) 순으로 확인되었다. 본 회귀모형의 설명력은 61%이었고, 통계적으로 유의하였다($F=18.20, p<.001$) (Table 4).

Table 4. Factors Influencing Work-Life Balance

(N = 132)

Variables		B	SE	β	t	p
(Constant)		0.19	0.53		0.35	.725
Gender [†]	Male	0.46	0.14	.20	3.32	.001
Age [†]	≥30 years	0.04	0.16	.02	0.24	.808
Type of department [†]	Comprehensive nursing care service ward	0.03	0.11	.02	0.26	.799
	Intensive care unit	0.02	0.12	.01	0.15	.882
	Emergency room	0.35	0.17	.14	2.04	.043
Current position [†]	Charge nurse or higher	-0.04	0.18	-.02	-0.25	.805
Total clinical experience [†]	> 1~≤3 years	-0.14	0.19	-.09	-0.72	.471
	> 3~≤5 years	-0.09	0.21	-.04	-0.41	.680
	> 5 years	0.05	0.23	.03	0.21	.833
Health status		0.62	0.08	.53	7.48	<.001
Job satisfaction		0.29	0.11	.17	2.74	.007
Relative deprivation		-0.07	0.05	-.10	-1.44	.153
F = 18.20 ($p < .001$), $R^2 = .65$, Adjusted $R^2 = .61$, Durbin-Watson = 2.150						

SE=Standard Error

[†]Reference: Gender (Female), Age (<30 years), Type of department (General ward), Current position (Staff nurse), Total clinical experience (≤1 year)

IV. 논의

본 연구는 교대근무 간호사의 일과 삶의 균형 정도를 확인하고 이에 영향을 미치는 요인을 파악하여, 일과 삶의 균형 증진을 위한 지원전략 마련에 필요한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구에서 교대근무 간호사의 일과 삶의 균형 점수는 평균 3.21점(5점 만점)으로 척도 중간값인 3점보다 다소 높으나 우리나라 근로자의 평균 3.8점(5점 만점)보다 낮은 수준이다[5]. 또한, 동일한 도구를 사용하여 대학병원 교대근무 간호사를 대상으로 한 연구[1]의 평균 2.82점, 700병상 이상 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[14]의 평균 2.93점보다 다소 높은 수준이다. 다만, 선행연구와 본 연구는 대상자의 근무기관 및 일반적 특성 등에 차이가 있으므로 연구 간 점수 차이를 직접적으로 비교하여 해석하는 데에는 주의가 필요하다. 교대근무 간호사의 일과 삶의 균형은

근무환경과 개인적 특성 등 다양한 요인의 영향을 받을 수 있으며, 이는 교대근무 특성과 일과 삶의 균형간의 관련성을 보고한 선행연구 결과와 유사하다[1,2,24]. 따라서 교대근무 간호사의 일과 삶의 균형을 향상시키기 위해서는 개인의 교대근무 적응을 위한 노력뿐만 아니라 예측 가능한 패턴형 근무제 도입, 야간 전담간호사 배치, 긴급 결원 대비 대체인력 등 조직 차원의 근무환경 개선과 지원전략이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구에서 응급실 근무 간호사의 직무만족은 타 부서 간호사보다 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 응급실 간호사의 직무만족이 건강증진행위 및 교대근무와 같은 직무 관련 특성과 관련된다는 선행연구결과를 뒷받침한다[25]. 반면, 국내 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무 스트레스가 응급실 간호사보다 높게 나타났으며[26], 응급실 간호사는 시간

적 압박, 모호한 임상 상황 및 제한된 자원 등으로 인해 임상적 의사결정에 어려움을 경험하는 것으로 보고되었다[27]. 선행연구에서 응급실 근무와 관련된 높은 스트레스와 업무 부담이 보고된 점을 고려할 때, 본 연구에서 응급실 간호사의 직무만족이 상대적으로 높게 나타난 결과를 응급실 근무의 특성만으로 설명하기는 어렵다. 따라서 연구대상자의 특성, 의료기관의 규모와 유형 및 근무환경 등 다양한 요인을 고려하여 신중하게 해석할 필요가 있다. 향후 다양한 의료기관의 응급실 간호사를 대상으로 건강상태, 직무만족, 상대적 박탈감 및 일과 삶의 균형 간의 관계를 확인하는 반복연구가 필요하다.

본 연구의 일반적 특성 중 성별은 일과 삶의 균형에 유의한 영향을 미치는 요인으로 확인되었으며, 여성 간호사의 일과 삶의 균형 수준이 남성 간호사보다 낮게 나타나 선행연구 결과[7]와 유사하다. 그러나 본 연구에서 남성 간호사의 비율이 12.9%로 상대적으로 적었으므로 성별에 따른 차이를 해석하는 데에는 주의가 필요하다. Canadian Community Health Survey (CCHS 2021)를 분석한 연구[28]에서는 전문직 종사자, 특히 여성에서 직장 스트레스 수준이 높게 나타났으며, 여성은 직무와 직무 외 영역에서의 다양한 역할과 관련된 부담을 경험할 수 있음이 보고되었다. 또한 교대근무 기혼여성 간호사를 대상으로 한 질적 연구에서는 불규칙한 교대근무와 야간근무, 수면 부족뿐만 아니라 가사와 양육 부담 및 직장가정에서의 역할 충돌로 일-가정 양립에 어려움을 경험하는 것으로 나타났다[29]. 본 연구에서 여성 간호사의 일과 삶의 균형이 상대적으로 낮게 나타난 결과는 교대근무 특성과 함께 직장가정 등 다양한 생활영역에서 경험하는 역할 부담과 관련되었을 가능성을 고려해 볼 수 있다. 다만 본 연구에서는 가사 및 양육 부담이나 역할갈등을 직접 측정하지 않았으므로 이에 대한 후속연구가 필요하다. 따라서 여성 교대근무 간호사의 일과 삶의 균형을 지원하기 위해서는 개인의 생활 여건과 역할 부담을 고려하고, 근무 일정에 대한 선택과 예측 가능성을 높일 수 있는 조직 차원의 근무환경 개선이 요구된다[6,7].

본 연구에서 간호사의 일과 삶의 균형에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 건강상태로 확인되었다. 이는 건강상태가 양호할수록 일과 삶의 균형 수준이 높아진다는 선행연구 결과와 일치한다[1,2,7]. 교대근무 간호사는 불규칙한 근무 일정과 높은 업무강도로 인해 신체적·정신적 회복에 어려움을 경험할 수 있으며[2], 이러한 건강상태의 저하는 업무 외 생활에 사용할 수 있는 신체적·정신적 자원을 감소시켜 일과 삶의 균형과 관련될 수 있다. 특히 의료종사자를 대상으로 한 연구에서 수면과 일과 삶의 균형이 밀접하게 관련되어 있으며, 수면 부족은 개인이 보유한 회복 자원을 감소시켜 일과 삶의 균형을 유지하는 데 어려움을 초래할 수 있는 것으로 보고되었다[30]. 따라서 교대근무 간호사의 일과 삶의 균형 향상을 위해서는 개인의 건강증진 노력과 함께 조직 차원의 수면관리 교육, 피로 및 스트레스 관리 프로그램 등을 제공하고, 이를 지속적으로 이용할 수 있는 건강지원체계가 뒷받침되어야 한다.

본 연구에서 직무만족은 일과 삶의 균형에 유의한 영향을 미치는 요인으로 확인되었으며, 선행연구 결과와 유사하다[31,32]. 직무만족은 직무를 수행하는 과정에서 경험하는 심리적·정서적 반응으로, 단순한 직무 수행에 대한 만족감뿐 아니라 보상, 자율성, 동료와의 관계, 근무환경 등 다양한 조직적 요인과 관련되며, 심리적 안녕과 삶의 질에 영향을 미친다[6,33,34]. 또한 임상간호사를 대상으로 한 선행연구에서는 근무환경이 직무만족의 주요 영향요인으로 확인되었으며, 전문직으로서 성장할 수 있는 조직문화와 자율성을 지원하는 근무환경이 중요하다[34]. 따라서 교대근무 간호사의 일과 삶의 균형을 향상시키기 위해서는 자율성, 조직적 지원, 동료와의 상호작용 및 보상 등 직무환경 전반에 대한 만족을 높일 수 있는 조직 차원의 지원이 무엇보다 중요하다.

본 연구에서 상대적 박탈감은 일과 삶의 균형과 유의한 음의 상관관계를 보였으나, 다중회귀분석에서는 영향요인으로 확인되지 않았다. 이는 상대적 박탈감이 건강상태 및 직무만족 등 다른 변수와 일과 삶의 균형에 대한 설명분산의 일부를 공유함에 따라 상대

적 박탈감의 독립적인 설명력이 감소했을 가능성이 있다[35]. 본 연구는 변수 간 매개효과나 조절효과를 검증하지 않았으므로 상대적 박탈감과 일과 삶의 균형 간의 구체적인 관계 기전을 단정하기에는 제한이 있다. 따라서 향후 연구에서는 상대적 박탈감과 일과 삶의 균형 간의 관계를 반복적으로 확인하고, 건강상태와 직무만족이 이들 변수 간의 관계에서 어떠한 역할을 하는지 매개효과 또는 조절효과를 검증할 필요가 있다.

본 연구는 교대근무 간호사의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 개인적·조직적·심리사회적 요인을 통합적으로 파악하였다는 점에서 의의가 있다. 특히 건강상태, 직무만족 및 상대적 박탈감의 영향을 확인함으로써 간호사의 일과 삶의 균형 향상을 위해 개인적 특성뿐만 아니라 조직적 지원과 심리사회적 요인을 함께 고려해야 함을 제시하였다는 점에서 의미가 있다. 본 연구결과는 교대근무 간호사의 건강관리, 근무환경 개선 및 일과 삶의 균형 증진을 위한 조직 차원의 지원전략을 마련하는 데 필요한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 일개 종합병원 간호사를 대상으로 편의표집한 횡단적 조사연구이므로 연구결과를 일반화하는 데 제한이 있으며 변수 간의 관련성을 확인할 수 있을 뿐 인과관계를 명확하게 해석하는 데 한계가 있다. 둘째, 본 연구에서는 교대근무 형태, 월별 야간근무 횟수, 초과근무 시간 등 구체적인 근무특성을 조사하지 못하여 이러한 근무특성에 따른 일과 삶의 균형의 차이와 영향 정도를 충분히 파악하지 못하였다. 셋째, 본 연구대상자의 성별 구성에서 남성 간호사의 비율이 12.9%로 상대적으로 낮아 성별에 따른 결과를 해석하는 데 신중할 필요가 있다. 따라서 향후 연구에서는 다양한 지역과 규모의 의료기관을 대상으로 충분한 표본을 확보하고, 성별 및 근무환경 특성을 고려하여 교대근무 간호사의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 반복연구가 필요하다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 교대근무 간호사를 대상으로 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 수행되었다. 연구결과, 성별, 근무부서, 건강상태 및 직무만족이 교대근무 간호사의 일과 삶의 균형에 유의한 영향을 미치는 요인으로 확인되었으며, 이 중 건강상태가 가장 큰 영향요인으로 나타났다. 상대적 박탈감은 일과 삶의 균형과 유의한 상관관계를 보였으나 최종 회귀모형에서는 유의한 영향요인으로 확인되지 않았다.

본 연구결과를 바탕으로 교대근무 간호사의 일과 삶의 균형 증진을 위해서는 개인의 건강증진 노력과 함께 조직차원의 건강관리 중재 프로그램 개발 및 적용이 요구된다. 또한 예측 가능한 패턴형 근무일정 운영과 유연근무제 적용, 전문직 자율성 보장 등 근무환경 개선을 위한 노력이 필요하다. 향후 연구에서는 다양한 규모의 의료기관에 종사하는 교대근무 간호사를 대상으로 일과 삶의 균형 비교연구나 건강상태와 직무만족의 매개효과 및 조절효과를 포함한 통합적 모형을 검증하는 연구를 제언한다.

References

1. Lee S, Shin YH. Social support, grit, health status, and work-life balance of nurses. *Korean Journal of Health Promotion*. 2020;20(4):194-202.
<https://doi.org/10.15384/kjhp.2020.20.4.194>
2. Cho EJ, Heo YJ, Yeom YH. The impact of female nurses' work intensity and health status on work-life balance: utilizing the 6th Korean working conditions survey. *Journal of Next-generation Convergence Technology Association*. 2024;8(12):2969- 2983.
<https://doi.org/10.33097/JNCTA.2024.08.12.2969>
3. Haar JM, Russo M, Suñe A, Ollier-Malaterre A. Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: a study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*.

- 2014;85(3):361-373.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
4. Ministry of Employment and Labor. Announcement of 2024 work-life balance index [Internet]. Sejong: MOEL; 2024. [cited 2026 June 28]. Available from: https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=18798
5. Organisation for Economic Co-operation and Development. Better life index [Internet]. Paris: OECD; 2024. [cited 2026 June 30] Available from: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>
6. Choi SJ, Kim MS, Jeon MK, Choi JJ, Son SK. The effects of a shift improvement pilot project on nurses' shift adjustment, work-life balance, and turnover intention: a mixed-methods study. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2023;29(3):223-237. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2023.29.3.223>
7. Jung MS, Kim HL, Lee YJ. Factors influencing work-life balance in Korean registered nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2017;26(2):114-123. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2017.26.2.114>
8. Hermansson SK, Norström F, Hilli Y, Vaag JR, Bölenius K. Job satisfaction, professional competence, and self-efficacy: a multicenter cross-sectional study among registered nurses in Sweden and Norway. *BMC Health Services Research*. 2024;24(734):1-11. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11177-8>
9. Lee EJ. Effect of job stress on turnover intention among general hospital nurses: the mediating effect of burnout and the moderating effect of job satisfaction. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2025;34(1):23-31. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2025.34.1.23>
10. Abuhammad S, Alzoubi KH, Al-Azzam S, Karasneh R, Masadeh MM, Alameddine M. Work-life balance, job satisfaction, and burnout among nurses in Jordan: a cross-sectional study. *PLoS One*. 2025;20(10):e0334603. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0334603>
11. Ahn YJ. Effect of COVID-19-related job stress on turnover intention: focusing on the mediating effect of relative deprivation [master's thesis]. Seoul: Catholic University of Korea; 2023. p. 1-85.
12. Jagodics B, Sebők Á, Szabó É. Relative deprivation as a predictor of subjective well-being and life satisfaction in times of high inflation. *Discover Psychology*. 2026;6:132. <https://doi.org/10.1007/s44202-026-00673-z>
13. Hur SU. Relative deprivation of income, organizational culture, and public service motivation: focused on the moderating effects of organizational culture. *The Korean Journal of Public Administration*. 2023;32(4):77-103. <https://doi.org/10.22897/kipajn.2023.32.4.003>
14. Brown H, Edelmann R. Project 2000: a study of expected and experienced stressors and support reported by students and qualified nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 2000;31(4):857-864. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01344.x>
15. Oh HK, Cho SH. Effects of nurses' shiftwork characteristics and aspects of private life on work-life conflict. *PLoS one*. 2020;15(12):e0242379 <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0242379>
16. Suzuki S, Yanai H, Aoki S. Development of a new questionnaire, THI. *Igaku no Ayumi* 1976;99:217-225.
17. Kim YS, Suzuki S, Kim JM. Introduction to the Todai Health Index (THI): evaluation of the effectiveness of health questionnaire. *Korean Journal of Occupational Health*. 1979;18(1):18-28.
18. Lim KH. A study on shifting nurses' health conditions and job satisfaction [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2002. p. 1-86.
19. Slavitt DB, Stamps PL, Piedmont EB, Hasse AMB. Nurses' satisfaction with their work situation.

- Nursing Research. 1978;27(2):114-120.
<https://doi.org/10.1097/00006199-197803000-00018>
20. Park SA, Yun SN. Measurement of job satisfaction of nurses and health workers in health centers. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 1992;22(3):316-324.
<https://doi.org/10.4040/jnas.1992.22.3.316>
 21. Kim MS. Influence of career ladder system on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, turnover intention [dissertation]. Seoul: Seoul National University; 2013. p. 1-127.
 22. Callan MJ, Ellard JH, Will Shead N, Hodgins DC. Gambling as a search for justice: examining the role of personal relative deprivation in gambling urges and gambling behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2008;34:1514-1529.
<https://doi.org/10.1177/0146167208322956>
 23. Kim CW, Park CY. A study on the development of a 'Work-Life Balance' scale. *Journal of Leisure Studies*. 2008;5(3):53-69.
<https://doi.org/10.22879/slos.2008.5.3.53>
 24. Shin DR, Park SJ. Effects of perceived health status, grit, work-life balance, and positive nursing organizational culture on clinical nurses' quality of work life. *Nursing and Health Issues*. 2024;29(2):209-218.
<https://doi.org/10.33527/nhi2024.29.2.209>
 25. Kamari Z, Vaisi Raygani AA, Salari N, Khaledi-Paveh B, Mohammadi MM. Examining the determinants of resilience and mental stress in emergency department nurses. *BMC Nursing*. 2025;24(1):35.
<https://doi.org/10.1186/s12912-025-02691-z>
 26. Choi SE, Shin JY. Association of department-specific job stress and job characteristics with turnover intention among tertiary general hospital nurses. *Journal of Agricultural Medicine and Community Health*. 2026;51(2):115-128.
<https://doi.org/10.5393/JAMCH.2026.51.2.115>
 27. Gholipour M, Dadashzadeh A, Jabarzadeh F, Sarbakhsh P. Challenges of clinical decision-making in emergency nursing: an integrative review. *Open Nursing Journal*. 2025;19:e18744346378311.
<https://doi.org/10.2174/0118744346378311250320070725>
 28. Corrente M, Park J, Akuamoah-Boateng H, Atanackovic J, Bourgeault IL. Work & life stress experienced by professional workers during the pandemic: a gender-based analysis. *BMC Public Health*. 2024;24:1441.
<https://doi.org/10.1186/s12889-024-18677-6>
 29. Park MJ, Kim IO. Shift-working married female nurses' experience of work-family balance. *The Journal of Convergence on Culture Technology*. 2024;10(2):297-309.
<https://doi.org/10.17703/JCCT.2024.10.2.297>
 30. Asadullah MA, Aslam M, Haq MZ, Nazir S, Khan KA, Siddiquei AN. Integrating work and sleep to understand work-life balance among healthcare professionals: a conservation of resources perspective. *Acta Psychologica*. 2024;250:104514.
<https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104514>
 31. Yang SK. Factors influencing work-life balance of office workers-focusing on grit, resilience, and job satisfaction. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2022;23(12):816-825.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2022.23.12.816>
 32. Mun HJ, Kim HK. A study on the impact of beauty brand employees' work-life balance on job satisfaction subfactors. *A Journal of Brand Design Association of Korea*. 2025;23(2):367-380.
<https://doi.org/10.18852/bdak.2025.23.2.367>
 33. Kim IO, Roh HS, Kim SH. The relationship among work-family, work-leisure, work-growth and turnover intention of nurses. *Korean Journal of Hospital Management*. 2021;26(4):1-11.
 34. Park KA, Kim JS. Effects of positive psychological capital, job crafting and nursing work environment on job satisfaction of clinical nurses. *Journal of Industrial Convergence*. 2024;22(3):67-78.
<https://doi.org/10.22678/JIC.2024.22.3.067>

35. Ray-Mukherjee J, Nimon K, Mukherjee S, Morris DW, Slotow R, Hamer M. Using commonality analysis in multiple regressions: a tool to decompose regression effects in the face of multicollinearity. *Methods in Ecology and Evolution*. 2014;5(4):320-328.
<https://doi.org/10.1111/2041-210X.12166>

