

임상간호사의 교대근무유형에 따른 직무만족 및 인수인계오류가 일과 삶의 균형에 미치는 영향*

호 윤 아¹⁾ · 이 영 진²⁾

서 론

연구의 필요성

임상간호사는 24시간 연속적인 의료서비스를 제공해야 하는 업무 특성상 교대근무를 수행하고 있으며, 이는 입원환자를 담당하는 간호사에게 불가피한 근무 형태이다[1,2]. 그러나 불규칙한 일정, 연속 야간근무 등으로 인해 신체적·정신적 스트레스가 누적되고, 간호사의 이직률이 높아 간호인력 부족 현상이 지속되고 있다[2,3]. 이는 숙련된 간호사 부족으로 이어져 환자 안전에 악영향을 미치는 등 악순환의 고리를 가지고 있다[3]. 교대근무로 인해 임상간호사 중 70% 이상이 수면 부족과 높은 스트레스를 경험하며[1], 피로도와 집중력 저하 등과 같은 부정적 영향은 간호사의 개인 건강뿐 아니라 삶의 질, 업무 만족도, 조직 생산성, 환자 안전에까지 영향을 미치며[3], 이는 간호업무의 지속성과 질을 저하시킬 수 있다.

2023년 국내 일반병동의 71%가 3교대 근무를 시행하고 있으며, 신입 간호사의 사직률은 57.4%에 달하고 있다[4,5]. 이에 정부는 ‘간호사 교대제 개선 시범 사업’을 비롯한 정책을 통해 다양한 근무 형태의 도입과 간호사 처우 개선을 추진하고 있다[6]. 특히 2교대 근무의 경우 근무시간 연속성, 인수인계 간소화, 자기 계발 시간 확보, 의사소통 원활화 등으로 인해 간호사의 만족도 및 워라밸(Work-life balance)을 높이는 대안으로 주목받고 있으며[3,7], 2교대와 3교대 근무 간호사의 비교 선행 연구에서도 3교대보다 2교대가 일과 삶의 균형, 직무만족도, 환자 파악의 용

이성 측면에서 긍정적인 반응을 보였다[2,3,7]. 그러나 국내 상급 종합병원의 일반병동에서 근무하는 2교대와 3교대 근무 간호사의 피로와 업무 오류 건수를 비교한 연구에서는 근무 유형 간의 유의한 차이가 없었고[2], 국외 임상간호사의 2교대와 3교대 근무 간호사의 비교 연구에서는 장시간 근무로 인한 피로, 업무 오류가 증가하는 등 부정적 결과도 제시되고 있어 지속적인 연구가 필요하다[8]. 국내에서 2교대 근무의 경우 간호인력난을 해결하기 위한 교육지책으로 도입하여 운영하는 병원이 증가하고 있으며[3], 중환자실뿐만 아니라 일반병동에도 2교대제 운영이 늘어나는 추세로[2], 2023년 조사 결과에 따르면 일반병동 근무 형태 중 약 5%가 2교대 근무를 시행하고 있는 것으로 나타났다[4].

이처럼 임상간호사에게 필수적인 교대근무의 부정적인 부분을 보완하고 임상간호사 수의 부족을 해결하기 위해 2교대 근무를 포함한 다양한 근무 유형에 관한 관심이 증가하고 있다. 그러나 병동 간호사의 경우 대부분 3교대 형태로 근무하고 있으며, 교대근무와 관련한 연구는 개인적인 신체적, 정신적 건강을 개선하는 연구가 대부분으로 교대근무에 대한 다각적인 측면에서의 연구는 부족한 실정이다[2]. 이에 일반병동 근무 유형의 대부분을 차지하는 3교대 근무와 증가 추세인 2교대 근무에 대해 추가적인 실증 연구가 필요하다.

직무만족은 간호사가 직업 및 직무수행 과정에서 느끼는 긍정적 정서로서, 이직률과 진료 질에 직접적 영향을 미치는 요인으로 간호인력 확보와 질적 간호 제공을 위한 핵심 요소이다[9,10].

주요어 : 근무 일정 적응력; 일과 삶의 균형; 직무 만족도; 인수인계 오류; 간호사

* 본 논문은 제1저자 호윤아의 석사학위논문입니다.

1) 아주대학교 간호대학 석사수료생; 아주대의료원 간호사(<https://orcid.org/0009-0000-2683-1513>)

2) 아주대학교 간호대학 · 간호과학연구소 부교수(<http://orcid.org/0000-0003-4197-0348>) (교신저자 E-mail: yjlee531@ajou.ac.kr)

투고일: 2025년 8월 7일 수정일: 2025년 8월 18일 게재확정일: 2025년 8월 28일

직무만족은 전 세계적으로 간호사의 이직률과 환자 진료의 질에 중요한 역할을 하므로 관심이 증가하고 있으며[10], 직무만족을 높이는 것은 환자의 진료 서비스를 향상하고 적절한 간호인력을 확보할 수 있는 잠재력이 있어 매우 중요하다[10]. 이에 근무유형별 직무만족의 차이 정도를 비교하고 일과 삶의 균형에 미치는 영향 정도를 확인하여 직무만족도를 높이는 방안을 탐색하는 연구가 필요하다.

인수인계는 24시간 지속적으로 근무하는 간호사의 진료 연속성과 환자 안전을 위한 필수 요소로, 근무유형에 따라 인수인계 횟수와 시간이 달라져 오류 경험 가능성에 영향을 줄 수 있다[11]. 이러한 인수인계 오류 경험으로 인해 초과근무시간이 증가하거나 환자 안전에 중대한 영향을 미칠 수 있다. 그러나 인수인계 오류 경험 정도가 근무유형에 따른 차이가 있는지 비교하는 연구와 이러한 경험이 일과 삶의 균형에 영향을 미치는지에 대한 연구가 거의 없는 실정이다.

일과 삶의 균형 일명 워라밸(Work-Life Balance)은 일과 개인적인 삶 사이의 조화를 이루는 것을 의미하며, 간호사는 개인으로서 가정에서 역할도 중요하나, 교대근무 간호사는 상근직 간호사와 비교하면 일-생활 양립 갈등 수준이 높으며[12,13], 이러한 갈등 수준이 높을수록 이직 의도도 유의하게 증가한다[13]. 일과 삶의 균형은 일과 가정에서의 다양한 에너지를 효과적으로 분배하여 간호업무 만족 및 개인의 성장과 여가만족, 나아가 가정의 만족을 이루기 위한 과제이며 간호의 질을 높이고 환자의 결과에 긍정적 영향을 가져오기 위해 중요하다. 이를 유지하지 못하면 신체적, 정신적 건강 저하와 함께 삶의 질, 직무만족을 저하하고 나아가 이직률 증가를 초래한다[14].

그럼에도 불구하고, 교대근무유형에 따른 인수인계 오류 경험과 직무만족, 일과 삶의 균형의 차이를 통합적으로 분석한 연구는 부족한 실정이다. 특히, 간호사의 일과 삶의 균형은 간호업무만족과 개인 삶의 질을 향상시킬 뿐 아니라 이직 의도 감소, 간호의 질 제고와도 밀접하게 관련되어 있어 중요한 과제로 부각되고 있다[12-14]. 따라서 근무유형에 따른 다양한 업무 및 심리적 요인을 통합적으로 분석하고 임상간호사의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인들은 파악하여, 이를 통해 더욱 정교한 근거를 위한 기초자료 마련이 요구된다.

이에 본 연구는 3교대 근무가 일반적인 병동 간호사를 대상으로 교대근무유형에 따른 직무만족, 인수인계 오류 경험, 일과 삶의 균형을 비교하고, 이들 요인이 일과 삶의 균형에 미치는 영향을 분석함으로써 근무 형태 개선 및 정책개발을 위한 실증적 근거를 제공하고자 한다.

연구 목적

본 연구의 목적은 일반병동에서 근무하는 2교대와 3교대 간호사의 직무만족, 인수인계오류 경험 및 일과 삶의 균형 간의 차이를 비교하고, 임상간호사의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인을 규명하는 것이다. 이를 위해 임상간호사의 일반적 특성을 파악하고, 교대근무 유형에 따른 직무만족도, 인수인계 오류 경험, 일과 삶의 균형의 수준 및 일과 삶의 균형에 유의한 영향을 미치는 예측 요인을 확인하고자 하였다. 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 임상간호사의 일반적 특성 및 직무만족, 인수인계오류 경험, 일과 삶의 균형의 수준을 파악한다.
- 임상간호사의 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형 차이를 파악한다.
- 임상간호사의 교대근무 유형별 직무만족도, 인수인계오류 경험 및 일과 삶의 균형 차이를 파악한다.
- 임상간호사의 직무만족도, 인수인계오류 경험, 일과 삶의 균형 간의 관계를 파악한다.
- 임상간호사의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 일반병동 간호사의 교대근무유형별 직무만족도, 인수인계오류 경험 및 일과 삶의 균형의 차이를 파악하고 일과 삶의 균형의 영향 요인을 파악하기 위한 횡단적 조사연구이다.

연구 대상

본 연구의 표적 모집단은 일반병동에서 교대근무를 수행하는 임상간호사이며, 근접 모집단은 경기도 소재 A대학병원의 간호간병통합서비스병동과 특수병동을 제외한 일반병동에서 2교대 또는 3교대 근무를 수행하는 간호사로 설정하였다. 이 중 일반병동 근무 경력 1년 이상이며 연구 목적을 이해하고 자발적으로 참여에 동의한 간호사를 편의표집 하였다. 선정 기준은 일반병동에서 직접 간호를 제공하며 2교대 또는 3교대 근무를 수행하고 있는 간호사로, 제외 기준은 직접 간호를 제공하지 않거나 교대근무를 수행하지 않는 간호사였다.

표본 크기는 G*Power 3.1.9.7 프로그램을 사용하여 다중회귀 분석 기준으로 산출하였다. 유의수준 .05, 검정력 .80, 중간 효과 크기(.15), 예측 요인 14개를 기준으로 계산한 최소 필요 표본수는 135명이었으며, 약 20%의 탈락률을 고려하여 총 160부의 설문지를 배부하였다. 교대근무 유형 간 비교를 다룬 선행연구

[2]를 참고하여 2교대 및 3교대 근무 간호사 집단에 각각 80부씩 설문지를 배부하였고, 전량 회수하였다. 이 중 응답이 불충분하거나 주요 문항이 누락된 6부를 제외한 총 154명(2교대 74명, 3교대 80명)의 자료를 최종 분석에 사용하였다.

연구 도구

● 일과 삶의 균형

일과 삶의 균형을 측정하기 위해 Kim과 Park[15]이 개발한 Work-Life Balance Scale(WLBS)을 사용하였다. 이 척도는 일-가족 균형(8문항), 일-여가 균형(8문항), 일-성장 균형(9문항), 전반적 평가(4문항)로 구성된 총 29문항으로, 각 문항은 5점 Likert 척도(1점='매우 그렇다', 5점='전혀 그렇지 않다')로 평가된다. 점수가 높을수록 일과 삶의 균형 수준이 높은 것을 의미하며, 역문항은 순문항으로 변환하여 해석하였다. 도구 개발 당시 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.93$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.96$ 이었다.

● 인수인계오류 경험

인수인계오류 경험은 Kim 등[16]이 개발한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 16문항으로 구성된 단일 영역이며, 각 문항은 4점 Likert 척도(1점='거의 없다', 2점='가끔 있다', 3점='자주 있다', 4점='거의 항상 경험한다')로 측정된다. 총점은 16점에서 64점까지이며, 점수가 높을수록 인수인계 오류 경험 빈도가 높은 것을 의미한다. 도구 개발 당시의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.85$ 였으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.86$ 이었다.

● 직무만족도

직무만족은 Lee 등[9]이 개발한 임상간호사 직무만족 측정 도구(Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses, JSS-CN)를 사용하였다. 본 도구는 총 33문항, 6개 하위영역으로 구성되어 있으며, 하위영역은 조직의 인정 및 전문적 성취(9문항), 간호 전문직을 통한 인간적 성숙(6문항), 존중과 인정의 인간관계(8문항), 간호사로서의 책무 완수(4문항), 전문적 역량 발휘(3문항), 직업의 안정성과 보람(3문항)이다. 각 문항은 5점 Likert 척도(1점='전혀 그렇지 않다', 5점='매우 그렇다')로 측정되며, 점수가 높을수록 직무만족 수준이 높음을 의미한다. 개발 당시의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.95$ 였으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.96$ 이었다.

● 일반적 특성

본 연구에서는 연구 대상자의 일반적 특성, 교대근무 관련 특성, 인수인계 관련 특성에 대한 자료를 수집하였다. 일반적 특성에는 성별, 연령, 결혼 여부, 자녀 유무, 학력, 직위, 부서 유형이 포함되며, 교대근무 관련 특성으로는 근무 형태, 총 임상 경력,

월평균 야간 근무 횟수, 월 휴가 일수, 1일 평균 초과근무 시간, 1일 평균 인수인계 준비 시간이 포함된다. 인수인계 관련 특성으로는 현재 근무 형태가 인수인계 오류를 줄이는 데 도움이 된다고 인식하는지에 대한 주관적 인식(응답방식:예/아니오)을 조사하였다.

자료 수집 방법

본 연구의 자료수집은 2024년 9월 10일부터 9월 26일까지 경기도 소재 A대학병원에서 진행되었다. 연구자는 간호본부에 연구 목적과 취지를 설명하고 자료수집에 대한 승인을 받은 후, 간호본부를 통해 일반병동 각 부서의 수간호사 협조를 받아 부서의 교대제 근무 운영 특성을 고려하여 2교대 부서에 80부, 3교대 근무 부서에 80부의 자가 보고식 설문지를 차등 배부하였다. 설문지는 연구 설명문과 함께 간호사실에 비치되었고, 응답자의 익명성을 보장하기 위해 별도의 봉투를 제공하였다. 설문 작성 소요 시간은 약 10~15분이었으며, 응답자에게는 참여에 대한 감사의 표시로 소정의 선물을 제공하였다. 응답을 완료한 설문지는 밀봉하여 부서 내에 배치된 수거함에 제출하도록 안내하였으며, 이후 연구자가 일괄 회수하였다.

자료 분석 방법

자료 분석은 IBM SPSS Statistics 27.0 프로그램(IBM Corp., Armonk, NY, USA)을 이용하였으며, 모든 통계적 유의수준은 양측 검정 기준 $p<.05$ 로 설정하였다. 대상자의 일반적 특성 및 주요 변수(직무만족도, 인수인계오류 경험, 일과 삶의 균형)는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 기술통계 분석하였다. 일반적 특성에 따른 주요 변수의 차이는 독립표본 t검정(Independent t-test)과 일원분산분석(One-way ANOVA)을 통해 분석하였고, 사후검정은 Scheffé test를 이용하였다. 교대근무 유형에 따른 직무만족도, 인수인계오류 경험, 일과 삶의 균형의 차이는 독립표본 t검정으로 분석하였다. 주요 변수 간의 상관관계는 Pearson의 상관계수(Pearson's correlation coefficients)를 사용하였으며, 임상간호사의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인은 다중회귀분석(Multiple regression analysis)을 통해 확인하였다.

윤리적 고려

본 연구는 경기도 소재의 A대학병원 기관 연구 윤리심의위원회의 승인(AJOURB-SB-2024-421)을 받은 후 진행되었다. 모든 연구 도구는 원저자의 승인을 받고 사용하였다. 설문 전 연구 설명문을 배부하여 자발적으로 동의하는 경우에만 설문지를 시행하도록 하였고 설문자료는 연구 목적 이외에는 사용되지 않으며

설문자료의 익명성이 보장됨에 대하여 설명하였다. 또한, 설문에 참여하는 과정에서 개인 의사에 따라 언제든지 설문 중단이 가능하며 이로 인한 불이익은 없음에 대해서도 설명하였다. 수집된 설문자료는 연구 종료 3년간 보관 후 안전하게 폐기 예정이다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성 및 직무만족, 인수인계오류 경험, 일과 삶의 균형 수준

대상자의 성별은 여성 151명(98.1%)으로 대부분을 차지하였으며, 평균 연령은 30.06 ± 6.15 세였다. 연령대별로는 25세 이상 30세 미만이 76명(49.3%)으로 가장 많았고, 결혼 상태는 미혼이 115명(74.7%)이었다. 자녀가 없는 대상자는 130명(84.4%)이었으며, 직위는 일반간호사가 91명(59.1%)으로 가장 많았다. 근무 유형은 2교대 간호사 74명(48.1%), 3교대 간호사 80명(51.9%)이었다. 총 임상경력력은 평균 7.01 ± 6.22 년이며, 5년 미만이 66명(42.9%)으로 가장 많았다. 인수인계 준비 시간은 평균 21.03 ± 14.98 분이었고, 근무 유형이 인수인계오류 감소에 도움이 된다

고 응답한 간호사는 103명(66.9%)이었다(Table 1).

직무만족도는 5점 만점에 평균 3.23 ± 0.53 점이었으며, 하위영역 중 ‘직업의 안정성과 보람’이 3.70 ± 0.61 점으로 가장 높았고, ‘조직의 인정 및 전문적 성취’는 3.00 ± 0.68 점으로 가장 낮았다. 인수인계오류 경험은 총점 64점 중 평균 26.27 ± 5.37 점이었으며, 일과 삶의 균형 점수는 총점 145점 중 평균 82.81 ± 20.78 점으로 나타났다. 하위영역 중 ‘일-성장 균형’은 25.02 ± 8.38 점으로 가장 높았고, ‘전반적인 평가’는 10.44 ± 3.52 점으로 가장 낮았다(Table 2).

대상자의 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형 차이

일과 삶의 균형은 직위($t=2.89$, $p=.004$), 총 임상 경력력($F=3.61$, $p=.029$), 인수인계 준비시간($F=3.22$, $p=.042$), 그리고 근무 유형이 인수인계오류 감소에 도움이 되는지 여부($t=4.07$, $p<.001$)에 따라 유의한 차이를 보였다. 직위별로는 일반간호사가 책임간호사보다 일과 삶의 균형 점수가 유의하게 높았다. 총 임상 경력력과 인수인계 준비 시간에 따른 차이를 Scheffé 사후검정으로 분석한 결과, 집단 간 유의한 차이는 나타나지 않았다($p>.05$). 한편, 근무 유형이 인수인계오류 감소에 도움이 된다고 응답한 집단의

<Table 1> General characteristics of participants and differences in Work-life Balance.

단위: 명

Characteristics	Categories	n (%)	Work-life Balance	
			M±SD	t or F(p), Scheffé
Gender	Male	3(1.9)	88.33±13.32	0.46
	Female	151(98.1)	82.70±20.93	(.644)
Age(yr)	<25	18(11.7)	87.89±22.57	
	25~29	76(49.3)	85.17±21.64	1.72
	30~39	44(28.6)	77.52±18.08	(.164)
	≥40	16(10.4)	80.44±20.12	
Marriage	Yes	39(25.3)	82.89±21.65	0.01
	No	115(74.7)	82.85±17.75	(.992)
Coresidence with children	Yes	24(15.6)	82.33±17.47	-0.12
	No	130(84.4)	82.90±21.40	(.889)
Position	Staff Nurse	91(59.1)	86.75±21.23	2.89
	Charge Nurse	63(40.9)	77.13±18.88	(.004)
Shift work type	2-shift	74(48.1)	85.20±20.74	1.37
	3-shift	80(51.9)	80.60±20.72	(.171)
Total clinical career(yr) [†]	≤4	66(42.9)	87.71±20.98	3.61
	5~8	49(31.8)	80.63±20.45	(.029)
	≥9	39(25.3)	77.26±19.48	-
Handover preparation time (min/daily) [†]	≤10	57(37.0)	86.61±23.56	3.22
	11~19	43(27.9)	84.84±19.63	(.042)
	≥20	54(35.1)	77.19±17.46	-
Work type helps reduce handover errors	Yes	103(66.9)	87.39±20.38	4.07
	No	51(33.1)	73.57±18.58	(<.001)

M=mean, SD=standard deviation.

[†]= Scheffé test. - = Scheffé test results, not significant($p > .05$)

일과 삶의 균형 평균 점수는 87.39점으로, 도움이 되지 않는다고 응답한 집단의 73.57점보다 통계적으로 유의하게 높았다(Table 1).

대상자의 교대근무유형별 직무만족도, 인수인계오류 경험 및 일과 삶의 균형 차이

대상자의 교대근무유형에 따른 직무만족도, 인수인계오류 경험, 일과 삶의 균형의 차이는 Table 3에 제시하였다. 2교대와 3교대 간의 비교 결과, 세 변수 모두에서 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다($p>.05$). 그러나 평균 비교에서는 대부분 변수에서 2교대 근무 간호사가 3교대 근무 간호사보다 직무만족도

와 일과 삶의 균형 수준이 높고, 인수인계오류 경험 수준은 낮게 나타나는 경향을 보였다.

직무만족도, 인수인계오류 경험 및 일과 삶의 균형의 상관관계

대상자의 직무만족도, 인수인계오류 경험 및 일과 삶의 균형 간의 상관관계 분석 결과는 Table 4에 제시하였다. 일과 삶의 균형은 직무만족도와 유의한 정적 상관관계($r=.51, p<.001$)를 보였으며, 인수인계오류 경험과는 유의한 부적 상관관계($r=-.39, p<.001$)를 나타냈다. 직무만족도의 경우 상관계수 값(r)이 .51로

<Table 2> Level of Job Satisfaction, Experience with Handover errors, and Work-life Balance

단위: 점수

Variables	n	Range	M±SD	Min	Max
Job Satisfaction	33	1~5	3.23±0.53	1.76	4.79
• Recognition from the organization and professional achievement	9	1~5	3.00±0.68	1.11	4.78
• Personal maturation through the nursing profession	6	1~5	3.02±0.75	1.17	4.83
• Interpersonal interaction with respect and recognition	8	1~5	3.24±0.50	2.13	4.88
• Accomplishment of accountability as a nurse	4	1~5	3.60±0.62	1.00	5.00
• Display of professional competency	3	1~5	3.31±0.54	1.67	4.67
• Stability and job worth	3	1~5	3.70±0.61	2.00	5.00
Experience with Handover errors	16	16~64	26.27±5.37	16	43
Work-life Balance	29	29~145	82.81±20.78	41	138
• Harmony of work-Family	8	8~40	23.99±5.17	13	34
• Harmony of work-Leisure	8	8~40	23.37±6.98	10	40
• Harmony of work-Growth	9	9~45	25.02±8.38	9	45
• General evaluation of life	4	4~20	10.44±3.52	4	20

<Table 3>. Differences in Job Satisfaction, Experience with Handover errors, and Work-life Balance by shift work type of participants (n=154)

Variables	2-shift (n=74)	3-shift (n=80)	t	p
	M±SD	M±SD		
Job Satisfaction	3.26±0.52	3.20±0.54	0.73	.466
• Recognition from the organization and professional achievement	3.06±.067	2.94±.070	1.14	.257
• Personal maturation through the nursing profession	3.01±0.73	3.03±0.77	-0.19	.849
• Interpersonal interaction with respect and recognition	3.29±0.49	3.20±0.51	1.12	.264
• Accomplishment of accountability as a nurse	3.58±.065	3.62±0.59	-0.37	.708
• Display of professional competency	3.32±0.53	3.29±0.54	0.37	.708
• Stability and job worth	3.77±0.59	3.64±0.62	1.36	.175
Experience with Handover errors	26.07±5.20	26.46±5.54	-0.45	.650
Work-life Balance	85.20±20.74	80.60±20.72	1.37	.171
• Harmony of work-Family	24.30±4.85	23.70±5.46	0.71	.476
• Harmony of work-Leisure	24.30±4.85	23.70±5.46	0.71	.476
• Harmony of work-Growth	26.14±8.93	23.99±7.75	1.59	.112
• General evaluation of life	10.53±3.78	10.35±3.28	0.31	.756

중간 정도의 상관관계를 보여 하위영역에 대한 상관관계를 분석한 결과 일과 삶의 균형과 ‘존중과 인정의 인간관계’($r=.54$, $p<.001$)가 가장 높은 상관관계를 나타냈으며, 간호사로서의 책무 완수($r=.27$, $p=.001$)가 가장 낮은 유의한 정적 상관관계를 나타냈다.

일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인

대상자의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며, 결과는 Table 5에 제시하였다. 회귀모형에는 일과 삶의 균형과 다른 변수에 비해 높은 상관관계를 보인 직무만족의 하위영역과 주요 예측요인인 인수인계

Table 4. Correlations Among Job Satisfaction, Experience with Handover errors, and Work-life balance

($n=54$)

Variables	JS	EH	WB
	$r(p)$		
Job Satisfaction	1	-.35 ($<.001$)	.51 ($<.001$)
• Recognition from the organization and professional achievement	.93 ($<.001$)	-.35 ($<.001$)	.45 ($<.001$)
• Personal maturation through the nursing profession	.89 ($<.001$)	-.22 (.006)	.43 ($<.001$)
• Interpersonal interaction with respect and recognition	.85 ($<.001$)	-.37 ($<.001$)	.54 ($<.001$)
• Accomplishment of accountability as a nurse	.75 ($<.001$)	-.26 (.001)	.27 (.001)
• Display of professional competency	.75 ($<.001$)	-.30 ($<.001$)	.43 ($<.001$)
• Stability and job worth	.69 ($<.001$)	-.21 (.009)	.35 ($<.001$)
Experience with Handover errors	-.35 ($<.001$)	1	-.39 ($<.001$)
Work-life Balance	.51 ($<.001$)	-.39 ($<.001$)	1

Table 5. Factors influencing Work-life Balance

($n=154$)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	52.92	17.59		3.01	.003
Marriage(ref_Yes)	2.99	4.55	.063	0.66	.512
Coresidence with children(ref_Yes)	-2.36	5.59	-.041	-0.42	.673
Position(ref_Charge Nurse)	-10.51	3.79	-.249	-2.78	.006
Shift work type(ref_3 shift)	-1.24	2.84	-.030	-0.44	.663
Total clinical career(yr)	-0.10	0.32	-.030	-0.32	.752
Overtime(min/daily)	0.01	0.07	.006	0.09	.930
Recognition from the organization and professional achievement	-1.16	4.18	-.038	-0.28	.783
Personal maturation through the nursing profession	3.47	3.53	.125	0.98	.327
Interpersonal interaction with respect and recognition	11.86	4.59	.286	2.58	.011
Accomplishment of accountability as a nurse	-4.24	3.19	-.126	-1.33	.187
Display of professional competency	7.78	4.06	.202	1.92	.057
Stability and job worth	2.22	2.97	.065	0.75	.456
Experience with Handover errors	-0.96	0.28	-.247	-3.38	.001

$R^2 = .428$, $Adj.R^2 = .366$, $F=6.88$, $p<.001$

ref=reference.

오류 경험, 근무 유형, 일반적 특성 중 일과 삶의 균형에 통계적으로 유의한 차이가 나타난 직위, 총 임상 경력과 일과 삶의 균형과 관련하여 가장 많이 언급되는 영역인 가족 영역[15]과 관련된 결혼 여부, 자녀 유무, 초과 근무 시간을 독립변수로 포함하였다. 인수인계 준비 시간과 근무유형이 인수인계오류 감소에 도움이 되는지에 대한 항목은 다중공선성 문제로 제외하였다.

다중공선성 진단 결과, 공차한계(tolerance)는 .21~.89로 0.1 이상이었으며, 분산팽창지수(variance inflation factor, VIF)는 1.13~4.57로 모두 10 미만으로 나타나 다중공선성의 문제는 없었다. 또한 Durbin-Watson 통계량은 1.96으로, 오차항 간 독립성이 확보되어 회귀모형의 적합성이 확인되었다.

모형의 설명력은 $R^2=.428$, 수정된 $R^2=.366$ 으로, 독립변수들이 종속변수인 일과 삶의 균형에 일정 수준 이상의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며($F=6.88$, $p<.001$), 유의한 영향요인은 인수인계오류 경험($\beta=-.25$, $p=.001$), 직무만족의 하위영역 중 존중과 인정의 인간관계($\beta=.29$, $p=.011$), 직위($\beta=-.25$, $p=.006$)였다. 즉, 인수인계오류 경험이 적고, 인간관계에서의 존중과 인정 경험이 높으며, 직위가 낮을수록 일과 삶의 균형 수준이 높은 것으로 나타났다.

논 의

본 연구는 교대근무 유형에 따른 임상간호사의 직무만족, 인수인계오류 경험, 일과 삶의 균형 간의 관계를 파악하고, 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인을 확인하고자 수행되었다. 연구 결과, 교대근무 유형에 따라 2교대와 3교대 근무자 간의 직무만족, 인수인계 오류 경험, 일과 삶의 균형 모두에서 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다. 이는 선행 연구[2]에서 2교대 근무 간호사가 3교대 근무 간호사보다 일과 삶의 균형이 더 높게 나타난 결과와는 상이한 결과로, 근무 유형은 동일하더라도 실제 각 근무 유형의 간호사 비율, 지역적 특성, 근무 환경, 교대제 경험 기간 등의 차이에 따라 연구 결과에 차이가 발생한 것으로 해석된다. 직무만족과 인수인계 오류 경험에 대한 근무 유형 간 비교 연구는 제한적이어서 직접적인 비교가 어렵지만, 환자 안전과 관련된 업무 오류 건수를 비교한 선행 연구[2]에서는 교대근무 유형 간 유의한 차이가 없었으며, 본 연구 결과 역시 이러한 경향과 유사하였다. 이는 교대근무 시간의 차이가 환자 안전 사건 발생에 본질적인 영향을 미치지 않을 수 있음을 시사한다. 다만, 일부 연구에서는 2교대 근무 시 장시간 근무로 인한 피로 누적과 업무 오류 증가 등 부정적인 영향이 보고되고 있어[8], 교대근무 유형과 간호사 및 환자 결과 간의 관계에 대한 지속적인 후속 연구가 필요하다.

회귀분석 결과, 임상간호사의 일과 삶의 균형에 유의한 영향을 미치는 요인은 일과 삶의 균형과 상관관계가 가장 높았던 직

무만족의 하위영역인 ‘존중과 인정의 인간관계’, 인수인계오류 경험, 그리고 직위로 나타났다. ‘존중과 인정의 인간관계’ 점수가 높을수록 일과 삶의 균형 수준이 높았으며, 인수인계오류 경험과 직위는 일과 삶의 균형에 부정적인 영향을 미쳤다.

특히 상급자, 동료, 대상자와의 긍정적인 관계에서 얻는 인정과 존중은 삶의 질 향상에 핵심적인 역할을 하는 요인으로 확인되었으며[9], 이는 Seo와 Yu[17]의 연구에서 보고된 바와 같이 일과 삶의 균형이 직무만족과 밀접한 연관이 있다는 결과와도 일치한다. 직무만족은 근무 환경, 급여, 업무량, 존중, 인정, 대인관계 등의 다양한 요인에 영향을 받으며, 이는 간호사의 이직률과 환자 진료의 질에 중요한 영향을 미친다. 직무만족을 향상시키고 이를 통해 일과 삶의 균형에 긍정적인 영향을 미치기 위해서는 간호사의 처우 개선뿐만 아니라, 간호사가 자신의 노력과 기여가 존중받고 인정받는다고 느낄 수 있는 환경 조성이 필요하다. 이를 위해 칭찬과 격려, 적절한 보상 방안을 마련하고, 효과적인 의사소통 및 갈등 관리 교육, 멘토링 프로그램 등 다양한 지원 프로그램을 제공하는 것이 바람직하다.

반면, 직위 즉 경력이 높은 간호사는 병원평가, 교육, 행정 등 부가 업무로 인한 스트레스와 감정소진을 경험하기 쉬워[19-22], 경력이 높아지는 것이 일과 삶의 균형을 저해하는 요인으로 작용할 수 있다. 이러한 결과를 토대로 경력이 높은 책임 간호사들을 대상으로 스트레스를 감소시킬 수 있는 별도의 상담 프로그램과 더불어 부가적인 업무를 감소시키기 위한 적절한 직무와 인력을 배분하는 노력이 필요하다. 인수인계오류 경험은 피로, 과중한 업무, 의사소통 문제 등으로 인해 발생하여[16,22,23] 심리적 부담을 가중시키고, 결과적으로 일과 삶의 균형을 저해하는 요인으로 작용할 수 있다. 인수인계 오류 경험은 환자 안전과 직접적으로 관련된 중대한 문제로[11], 이러한 오류는 투약 실수 등 환자에게 심각한 위험을 초래할 수 있다. 인수인계 오류는 간호사의 업무 부담을 가중시키고 초과 근무시간을 증가시켜, 결과적으로 총 근무시간 연장과 스트레스 증가, 이직률 상승으로 이어질 수 있어 매우 중요한 관리 대상이다. 따라서 인수인계 오류를 줄이는 것은 간호사의 일과 삶의 균형을 향상시키는 데에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 이를 위해 주요 원인 중 하나인 과도한 업무량 즉, 짧은 시간 안에 많은 정보와 복잡한 업무를 처리해야 하는 환경을 완화하고, 인수인계 표준화와 같은 근무 환경 개선 노력이 필요하다.

직무만족의 하위영역 중에서는 ‘직업의 안정성과 보람’에 대한 만족도가 가장 높고, ‘조직의 인정 및 전문적 성취’가 가장 낮게 나타났는데, 이는 간호사들이 직무 자체에서 보람은 느끼지만, 조직 내 인정과 성장 기회에 대한 만족은 상대적으로 낮다는 점에서 선행 연구[24]와 유사한 경향을 보였다. 직무만족은 단순한 감정적 반응을 넘어, 안전, 보상, 의사소통, 정책 등 조직 내 다양한 요인의 영향을 받는 복합적 개념으로[25,26], 환자 수,

초과근무, 자율성 등의 조건에 따라 크게 달라진다는 기존의 연구 결과[27]를 다시금 확인시켜 준다.

인수인계오류 경험은 평균 26.27점으로 기존 연구보다 낮았으며[11,28], 근무 유형 간 유의한 차이는 없었으나 2교대 간호사에서 다소 낮은 오류 경험이 보고되었다. 응답자의 약 66.9%가 근무 유형이 인수인계 오류 감소에 도움이 되었다고 응답한 점은, 2교대나 3교대 근무뿐만 아니라 다양한 근무 형태를 적용한 효율적인 스케줄 운영이 인수인계 과정에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 그러나 인수인계 오류는 환자 안전과 직결되는 중요한 문제임에도 불구하고 근무 유형에 따라 인수인계오류 경험의 차이가 존재하는지에 대한 관련 연구가 부족한 실정이며, 향후에는 오류의 원인과 유형, 조직적 개선 방안 등을 포함하는 다면적 연구가 필요하다.

간호사의 일과 삶의 균형 점수는 평균 82.81점으로, 기존 연구보다 높은 수준이었으며[29,30], 본 연구에서는 유의한 차이를 보이지 않았으나 2교대와 3교대 근무 간호사를 비교한 선행 연구[2]와 유사하게 2교대 간호사의 점수가 더 높게 나타났다(2교대: 85.20점, 3교대: 80.60점). 이는 2교대 근무의 일정 예측 가능성과 휴식 보장 등이 삶의 질 향상에 긍정적으로 작용한 결과로 해석할 수 있다. 하위영역 중에서는 ‘일-성장 균형’의 점수가 가장 높게 나타났지만, ‘전반적 평가’ 점수는 가장 낮았다. 이는 선행 연구[17,29,30]에서도 일과 삶의 균형 하위영역 가운데 ‘전반적 평가’가 가장 낮게 측정된 결과와 일치한다. 이러한 결과는 간호사들이 자기 계발 측면에서는 일정 부분 만족하고 있지만, 개인이 주관적으로 인식하는 전반적인 삶의 질에 대해서는 여전히 개선의 필요성을 느끼고 있음을 의미한다. 다만, 근무 유형별 일과 삶의 균형 차이를 다룬 선행 연구가 제한적이기 때문에 본 연구 결과의 해석에는 신중을 기할 필요가 있다. 향후에는 2교대와 3교대뿐만 아니라 다양한 근무 유형 간의 일과 삶의 균형 차이를 비교하는 연구가 지속적으로 이루어질 필요가 있다.

본 연구는 경기도 소재 단일 삼급종합병원을 대상으로 단면적 설계와 편의표본을 통해 수행되었다. 이에 2교대와 3교대 근무 간호사의 대상자 비율이 실제 병원 내 교대근무자 분포와 차이가 있어 연구 결과를 일반화하는 데 한계가 있다. 특히, 본 연구에 참여한 2교대 병동은 제1차 교대제 개선 시범 사업이 적용된 부서로, 일반적인 2교대 병동과는 근무 환경에서 차이가 있을 수 있다.

또한 주요 변수에 대한 자료는 자기보고식 설문을 통해 수집되었으며, 환자 대 간호사 비율, 업무량 등 주요 변수에 영향을 줄 수 있는 잠재적 교란 변수가 포함되지 않아 결과 해석에 일정한 제한점이 있다. 추후 연구에서는 지역과 병원 특성, 병상 규모, 환자 대 간호사 수 비율, 업무량, 다양한 교대근무 형태와 비율 등을 반영한 다기관 연구를 통해 보다 대표성 있는 표본을 확보할 필요가 있다. 아울러 인과관계 확인을 위해 종단적 연구

설계를 적용하고, 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 심층적인 요인을 파악하기 위해 질적 자료를 병행한 혼합연구의 활용도 제언한다.

본 연구는 선행 연구에서 충분히 다루어지지 않았던 인수인계 오류 경험과 일과 삶의 균형 간의 관계를 규명하고, 교대근무 유형별 주요 변수의 차이를 비교하였다는 점에서 의의가 있다. 특히 인수인계 오류 경험을 조직문화, 인력배치, 근무 환경 등 다양한 측면에서 통합적으로 분석하였으며, 이를 통해 오류를 줄이기 위한 제도적·구조적 개선 방안 마련을 위한 기초자료를 제공하였다. 더불어, 근무 유형의 유연화, 자율적 스케줄 선택권 부여, 포상제도 강화 등 간호사의 직무만족과 삶의 질을 향상시킬 수 있는 정책적 접근을 통해, 숙련된 간호인력이 안정적으로 근무할 수 있는 환경 조성이 요구된다.

결 론

본 연구는 일반병동에서 근무하는 간호사의 근무 유형별 직무만족, 인수인계오류 경험 및 일과 삶의 균형의 차이를 비교하고, 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인을 확인함으로써 간호사의 근무 형태 개선 및 관련 정책개발의 기초자료 제공하고자 시도된 횡단적 조사연구이다.

본 연구에서 근무 유형에 따른 주요 변수에는 유의한 차이가 없었으나, 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인은 직위, 인수인계오류 경험, 존중과 인정의 인간관계였으며, 존중과 인정의 인간관계가 가장 강력한 영향 요인이었다.

임상간호사는 교대근무와 높은 업무 강도 등으로 인해 일과 삶의 균형을 이루는 데 어려움을 겪는 경우가 많다. 본 연구 결과를 토대로 간호사의 직위 및 경력에 맞는 역량을 강화할 수 있는 다양한 교육 프로그램 개발, 개방적인 의사소통 문화 조성 및 인수인계의 표준화 도입이 필요하다. 또한 단순히 근무 유형을 병동에 적용하는 것이 아니라 임상 현장의 특성과 간호사의 선호도를 고려하여 선택할 수 있도록 하는 탄력근무제, 희망근무제를 적용하고, 또한 높은 업무 강도를 완화하기 위한 인공지능 및 정보통신기술을 적용한 스마트 병원을 구축하고, 1인 담당 환자 수 감소, 대체간호사 등의 추가 인력 지원 등이 필요하다.

즉 대상자의 직무만족을 높이고 인수인계오류 경험을 줄이며 일과 삶의 균형을 높이기 위해서는 간호인력의 효율적인 배치와 다양한 근무 유형 적용 시도 등의 정부와 병원조직 차원의 노력과 제도개선 및 지원이 필요할 것이다.

References

1. Chan MF. Factors associated with perceived sleep quality of nurses working on rotating shifts. *Journal of Clinical Nursing*.

- 2009;18(2):285-293.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2008.02583.x>
2. Shin YH, Choi EY, Kim EH, Kim YK, Im YS, Seo SS, et al. Comparison of work-life balance, fatigue and work errors between 8-hour shift nurses and 12-hour shift nurses in hospital general wards. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2018;24(2):170-177.
<https://doi.org/10.22650/JKCNr.2018.24.2.170>
3. Kim JH, Bae HJ, Gwon HJ. Current Status and Reform Direction of the Nursing Staff Shift System. FKTU RESERCH CENTER; 2019. 1-140.
4. Hospital Nurses Association. 2023 Survey on the working conditions of hospital nurses[Internet]. Seoul: Hospital Nurses Association; 2024[cited 2024 Mar 19]. Available from: https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=8132
5. Hospital Nurses Association. 2013 Survey on the status of hospital nursing staff deployment[Internet]. Seoul: Hospital Nurses Association; 2024[cited 2024 Mar 19]. Available from: https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=8132
6. Kim MS. Early and comprehensive expansion of the shift system improvement project to ensure work-life balance for nurses[Internet]. Sejong: MOHW; 2023[cited 2023 June 29]. Available from: https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10503000000&bid=0027&act=view&list_no=376966&tag=&nPage=1
7. Baillie L, Thomas N. Changing from 12-hr to 8-hr day shifts: A qualitative exploration of effects on organising nursing care and staffing. *J Clin Nurs*. 2019;28(1-2):148-158.
<https://doi.org/10.1111/jocn.14674>
8. Scott LD, Rogers AE, Hwang WT, Zhang Y. Effects of Critical Care Nurses 'Work Hours on Vigilance and Patients' Safety. *American Journal of Critical Care*. 2006;15(1):30-7.
<https://doi.org/10.4037/ajcc2006.15.1.30>
9. 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>
10. Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*. 2019;94:21-31.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>
11. Kim KJ. The Influences of Workplace Violence and Bystander Type on Handover Error of Nurses Caring For Adult Patients. *Korean J Adult Nurs*. 2020;32(6):642-652.
<https://doi.org/10.7475/kjan.2020.32.6.642>
12. Son DM, Ham OK. The relationship between work-life conflict and turnover intention among hospital nurses based on shift work. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2018;27(4):191-202.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2018.27.4.191>
13. Michel JS, Clark MA, Beiler AA, Major DA, Burke RJ. Handbook of Work-Life Integration Among Professionals: Challenges and pportunities. Chapter 4: Work-life conflict and its effects: Edward Elgar Publishing; 2013. 58-76p
14. Lee HJ, Yu GC. Work-Life Balance of Generation Y : The Meaning and the Role in View of Generational Work Value. *Labor Policy Research*. 2013;13(4):1-31.
<https://doi.org/10.22914/jlp.2013.13.4.001>
15. Kim CW, Park CY. A study on the development of a 'work-life balance'scale. *J Leisure Study*. 2008;5(3):53-69.
<https://doi.org/10.22879/slos.2008.5.3.53>
16. Kim SH, Kim EM, Choi YK, Lee HY, Park MM, Cho EY, et al. Exploration about Current Nursing Handover Practice in Korean Hospitals. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2013;19(2):181-194.
<https://doi.org/10.22650/jkcnr.2013.19.2.181>
17. Seo YJ, Yu M. Comparative Study on Work-Life Balance, Nursing Work Environment, Nursing Organizational Culture, and Job Satisfaction before Turnover among Nurses Leaving Hospital: Current Clinical Nurses versus Non-clinical. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2023;29(4):385-396.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2023.29.4.385>
18. 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>
19. Choi S, Kim J. Experiences of clinical nurses aged over 40 as shift workers. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2014;20(5): 514-524. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.5.514>
20. Lee SJ, Kang MK, Kwon SH, Song KH, Lee JH, Choi JR, et al. A study on job stress between experienced versus new nurse. *Chung-Ang J Nurs*. 2002;6(1):89-99.
21. Lee WJ, Kil AR, Bang YY. Turnover Intentions among Experienced Ward Nurses. *Journal of Industrial Convergence*. 2025;23(6):107-118.
<https://doi.org/10.22678/JIC.2025.23.06.107>
22. Yoon JH, Yun EG. An Exploration about Current Nursing Handover Practice In Long Term Care Hospital for Patient Safety. *Korean Journal of Safety Culture*. 2022;(17):341-355.
<http://doi.org/10.52902/kjsc.2022.17.341>
23. Bukoh MX, Siah CJR. A systematic review on the structured handover interventions between nurses in improving patient safety outcomes. *J ournal of Nursing Management*. 2020;28(3): 744-755. <https://doi.org/10.1111/jonm.12936>
24. Kim BJ, Lee SY, An GJ, Lee GA, Yun HJ. Influence of Communication Competency and Nursing Work Environment on Job Satisfaction in Hospital Nurses. *J Health Info Stat*. 2019;44(2):189-197.
<https://doi.org/10.21032/jhis.2019.44.2.189>
25. Lu H, Barriball KL, Zhang X, While AE. Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*. 2012;49(8): 1017-1038. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009>
26. Moutzoglou A. The Greek nurses' job satisfaction scale: Development and psychometric assessment. *Journal of Nursing Measurement*. 2010;18(1):60-69.

- <https://doi.org/10.1891/1061-3749.18.1.60>
27. Jeon MK, Han SJ. The Effect of Nurses' Perceived Working Environment, Job Satisfaction, and Social Support on Intent to Stay. *Journal of The Korean Content Association*. 2019;19(5):532-541.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.05.532>.
 28. Park SR. Correlation between Experience, Cause, and Evaluation of Written Handover Error among Hospital Nurses[*master's thesis*]. Busan: Busan University; 2023. 62 p.
 29. Yoon YY, Jang HY. Influences of Emotional Labor and Work-Life Balance on Organizational Commitment among Nurses in Comprehensive Nursing Care Service Wards. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2022;28(2):100-109.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2022.28.2.100>
 30. Kim EY. The Grit, Nursing Work Environment, and Work-Life balance among Clinical Nurse[*master's thesis*]. Suwon: Ajou University; 2022. 52 p.

Impact of Shift Work Type, Job Satisfaction, and Handover Errors on Work–Life Balance among Clinical Nurses*

Ho, Yoonah¹⁾ · Lee, Youngjin²⁾

1) Ajou University Hospital; College of Nursing, Ajou University, Suwon, Republic of Korea

2) College of Nursing · Research Institute of Nursing Science, Ajou University, Suwon, Republic of Korea

Purpose: The objective of this study was to examine the impact of shift work type, job satisfaction, and handover errors on the work-life balance of clinical nurses working in general wards. **Methods:** The study participants included 154 nurses employed at an advanced general hospital. Data were collected from September 10 to 26, 2024 using a structured self-report questionnaire. Analyses included descriptive statistics, t-tests, ANOVA, Pearson correlation, and multiple regression. **Results:** No significant differences in job satisfaction, handover errors, or work-life balance were observed between 2-shift and 3-shift nurses ($p>.05$). Factors significantly influencing work-life balance included job position ($\beta=-0.25$, $p=.006$), experience of handover errors ($\beta=-0.25$, $p=.001$), and interpersonal relationships characterized by respect and recognition ($\beta=0.29$, $p=.011$). Among these, interpersonal relationships had the strongest positive effect. The final regression model explained 36% of the variance in work-life balance. **Conclusion:** Beyond shift type, interpersonal dynamics and handover-related experiences play a critical role in the work-life balance of nurses. To improve this balance, support should be provided at institutional and policy levels for strategic interventions such as staffing optimization, enhanced communication culture, and flexible work arrangements.

Key words : Work Schedule Tolerance; Work–Life Balance; Job Satisfaction; handover–related medical errors; Nurses

* This article is the master's thesis of first author from Ajou University.

• Address reprint requests to : Youngjin Lee

College of Nursing, Ajou University, PhD, RN, College of Nursing, Ajou University,
164 World cup-ro, Yeongtong-gu, Suwon 16499, South Korea
Tel: +82-31-219-7011, E-mail: yjlee531@ajou.ac.kr