

간호사의 사회적 지지, 건강 상태, 그릿과 일과 삶의 균형

이 솔¹, 신윤희²

¹원주세브란스기독병원 간호간병통합병동, ²연세대학교 원주의과대학 간호학과

Social Support, Grit, Health Status, and Work-Life Balance of Nurses

Sol Lee¹, Yunhee Shin²

¹Integrated Nursing Care Service Ward, Wonju Severance Christian Hospital, Wonju, Korea

²Department of Nursing, Wonju College of Medicine, Yonsei University, Wonju, Korea

Background: The purpose of this descriptive study is to investigate nurses' social support, health status, grit, and work-life balance and identify the factors affecting their work-life balance.

Methods: The subjects in this study were 203 nurses working in a university hospital. Data were analyzed using Pearson's correlation coefficients, independent *t*-test, one-way analysis of variance, Scheffe's test, and multiple linear regression.

Results: The study revealed significant relationships between work-life balance and social support ($r=0.39$, $P<0.001$), health status ($r=0.69$, $P<0.001$), and grit ($r=0.36$, $P<0.001$). Factors influencing work-life balance were health status ($\beta=0.57$), grit ($\beta=0.17$), social support ($\beta=0.14$), and work experience ($\beta=-0.12$). The explanatory power of the regression model was 51.2%, and the model was statistically significant ($F=43.45$, $P<0.001$).

Conclusions: This study suggests that it is necessary to include, in the intervention strategy for nurses' work-life balance, methods to improve their health status, grit, and social support. A balanced work-life for nurses can help them satisfactorily perform professional services while managing the nursing organization stably and, ultimately, help them grow into professional nurses in the future.

Korean J Health Promot 2020;20(4):194-202

Keywords: Grit, Health status, Nurses, Social support, Work-life balance

서 론

1. 연구의 필요성

일과 삶의 균형(work-life balance, WLB)이란 일과 일 이

외의 영역인 가족, 여가, 개인의 성장 및 자기개발 등에 시간과 심리적, 신체적 에너지를 적정히 분배함으로써 삶을 스스로 통제하고 조절하며, 이를 통해 삶에 대해 만족스러워하는 상태이다.¹⁾ 개인의 삶과 가족보다 회사를 중시하던 베이비부머세대의 노동중심 패러다임에서 이제는 가족을 중시하고 개인의 삶에 관심을 갖는 사회적 패러다임의 전환을 이루었다.²⁾ 간호사는 교대근무, 야간근무, 휴일근무 등의 불규칙한 근무가 일상적인 직종으로 이러한 근무형태는 다양한 신체적, 정신적 건강문제뿐만 아니라 간호사의 이직률 증가에 크게 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다.³⁾ 3교대라는 특수한 근무 형태에도 불구하고 간호사가 일과 삶의 균형을 유지하도록 하는 것은 중요하다. 일과 삶의 균형이

■ Received: Oct. 21, 2020 ■ Revised: Dec. 7, 2020 ■ Accepted: Dec. 14, 2020

■ Corresponding author : **Yunhee Shin, PhD**

Department of Nursing, Wonju College of Medicine, Yonsei University,
20 Ilsan-ro, Wonju 26426, Korea

Tel: +82-33-741-0387, Fax: +82-33-743-9490

E-mail: yhshin@yonsei.ac.kr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3286-1633>

유지되면 간호사 개인이 만족할 뿐 아니라 이직문제 해결, 직무 만족, 조직 몰입, 행복감을 높인다. 즉, 간호사의 일과 삶의 균형은 간호조직을 안정적으로 유지하여 전문적 성장에 기여할 것이다.^{2,4)}

일과 삶의 균형을 향상시킬 수 있는 주요 변인으로는 사회적 지지,⁵⁾ 조직 문화,⁶⁾ 지원제도 등⁷⁾이 밝혀져 있으며 특히 사회적 지지는 일과 삶의 균형에 대한 영향력이 높은 변인 중 하나로 꼽힌다.⁵⁾ 한국 간호사의 일과 삶에 영향을 미치는 요인에 관한 Jung 등⁸⁾의 연구에서는 건강 상태가 좋을수록 일과 삶의 균형이 이루어지는 것으로 지각하여, 건강 상태가 간호사의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 주요 요인으로 확인되었다. 즉, 건강 상태가 좋을수록 일과 가정의 양립이 가능하다고 지각하며 직장이나 가정에서 경험하는 갈등 수준이 낮으므로⁸⁾ 개인의 건강 상태가 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 주요 요인으로 평가되었다.

또한 일과 삶의 균형을 실현하기 위해서는 개인적인 성향이 기본적인 조건이 되므로⁹⁾ 일과 삶의 균형을 이루기 위한 개인의 적극적인 노력이 필요하다. 즉 일과 삶의 균형을 위한 개인적인 성향으로서 어려운 상황에서도 포기하지 않고 끝까지 노력하는 투지로 번역되는 ‘그릿(grit)’이 개인의 일과 삶의 균형에 영향을 미칠 수 있다고 보았다. 일과 삶의 균형을 통해 개인이 궁극적으로 얻는 것은 삶의 모든 측면에서의 만족감과 삶에 대한 자신의 통제력의 회복이다.¹⁰⁾ 사람들은 자신의 의지로 도저히 감당해 낼 수 없다고 느낄 때 좌절하고, 통제력을 상실하게 됨으로 일에서든 삶에서든 통제력을 갖는다는 것은 자신의 삶의 질과 만족감이 높아진다는 것을 의미한다.¹¹⁾ 3교대라는 특수한 근무형태와 과도한 업무 속에서 개인마다 처해 있는 상황이 다르기 때문에 간호사는 각기 다른 삶의 영역을 갖게 되고, 그 가운데 개인마다 다른 강도로 전문성 함양을 위한 노력을 지속해 나간다. 또한 간호사는 본인의 전문직에 열정을 갖고 끈기 있게 장기적인 목표를 달성해나가는 힘인¹²⁾ 그릿을 통해 일과 삶의 영역에 대해 나름대로의 통제력을 발휘하여 주관적이고 질적인 개념인 일과 삶의 균형을 유지하게 된다. 그릿에 대한 연구가 아직은 초기 단계이지만 자신의 직무능력 향상을 위해 능동적으로 개선하려는 태도에 긍정적인 영향을 미쳐 조직의 생산성 향상에 기여한다고 하였고,¹³⁾ 일 이외의 영역인 가정, 여가, 개인적인 성장 등과 관련된 연구로 그릿이 군대, 직장, 학교 및 결혼 생활에서의 적응 및 만족에 영향을 미치는 것으로 밝혀져 있다.¹³⁾ 이상의 선행연구를 토대로 그릿이 일과 일 이외의 영역(가정, 여가, 개인적 성장)에 포괄적으로 영향을 미치는 변인으로 파악되어 3교대라는 특수한 업무환경 속에서 전문직 커리어 신장이 중요한 간호사에게 요구되는 특성으로 간주하였다.

본 연구는 안정적인 간호조직의 전문직 성장을 위해 간호

사의 일과 삶의 균형이 중요함을 인식하여 사회적 지지, 건강 상태, 그릿과 일과 삶의 균형의 관련성을 확인하고자 한다. 이는 기존에 간호사의 일과 삶의 균형을 위해 주 52시간 근무제, 시간 외 근무시간 인정, 근무 중 휴게시간 제공 등의 제도적 지원에만 초점을 맞춘 간호조직의 정책에서 더 나아가 간호사의 신체적, 사회적, 심리적 균형의 중요함에 대한 이슈를 제기하고, 연구 결과를 기반으로 사회적 지지나 건강 상태, 그릿, 일과 삶의 균형 변인들 간의 관계에 대한 이해를 토대로 간호사 개인의 삶의 만족을 향상시키고, 궁극적으로 간호전문직 성장에 기여하기 위한 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

2. 연구 목적

본 연구는 간호사의 사회적 지지, 건강 상태, 그릿과 일과 삶의 균형 간의 관계를 파악하기 위한 것이다. 이를 통해 간호사는 일과 삶의 균형을 통한 성장을, 병원과 간호조직은 구성원의 일과 삶의 균형을 높일 수 있는 방안을 마련하여 안정적으로 조직과 구성원을 관리할 수 있도록 하는 데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다. 구체적인 목적은 다음과 같다. 1) 연구 대상자의 일반적 특성, 사회적 지지, 건강 상태, 그릿, 일과 삶의 균형을 파악한다. 2) 일반적 특성에 따른 사회적 지지, 건강 상태, 그릿, 일과 삶의 균형의 차이를 파악한다. 3) 연구 대상자의 사회적 지지, 건강 상태, 그릿, 일과 삶의 균형의 상관관계를 파악한다. 4) 연구 대상자의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

방 법

1. 연구 설계

본 연구는 간호사가 지각하는 사회적 지지, 건강 상태, 그릿이 일과 삶의 균형에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 W시에 소재한 Y대학 부속병원에서 근무하는 간호사이며 임상 경력이 최소 6개월 이상인 3교대 근무를 하는 간호사로 하였으며 관리자는 제외하였다. G-power 3.1.9.4 program (Heinrich-Heine-Universität, Düsseldorf, Germany)을 이용하여 다중회귀분석에서 효과 크기 0.15 (중간크기),¹⁴⁾ 유의 수준 0.05, 검정력 0.95, 예측요인 12개로 산출하였을 때 필요한 표본수는 184명이다. 약 15%의 탈락률을 고려하여 선정된 214명의 대상자에게 설

문지를 배부하여 그중 8부를 제외한 206부가 회수되어 96.3%의 회수율을 보였고 답변에 누락이 있는 설문지 3부를 제외하여 203부를 분석 대상으로 하였다.

3. 연구 도구

1) 일반적 특성

연령, 성별, 학력, 결혼 상태, 대상자의 자녀수, 근무병동, 경력, 근로시간, 미취학 자녀 유무를 포함하여 총 9문항으로 구성되었다.

2) 일과 삶의 균형(WLB)

Kim과 Park¹¹⁾이 개발한 일과 삶의 균형(WLB) 척도로 측정된 점수를 말한다. 이 도구는 일-가족 균형 8문항, 일-여가 균형 8문항, 일-성장 균형 9문항, 전반적 평가 4문항으로 총 29개 문항이다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)의 5점 Likert척도로 전체 문항이 부정적인 질문으로 구성되어 있어 통계 분석시 역코딩하여 분석하였다. 따라서 각 하위 영역의 점수 총합이 높을수록 일과 삶의 균형이 높음을 의미한다. 원도구의 Cronbach's α 는 0.93이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 0.95였다.

3) 사회적 지지(social support)

Park¹⁵⁾이 개발한 사회적 지지 척도 중 간접적으로 지각한 지지척도를 Kim¹⁶⁾이 수정·보완한 도구로 가족과 동료로 구분하여 측정된 점수를 말한다. 이 도구는 정서적 지지 9문항, 정보적 지지 7문항, 물질적 지지 2문항, 평가적 지지 5문항으로 총 23문항이다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)의 5점 Likert척도로 점수 총합이 높을수록 사회적 지지가 높음을 의미한다. 본 연구에서는 동일한 문항을 지지 제공자에 따라 가족지지, 동료지지로 구분하여 측정하였다. Kim¹⁶⁾의 연구에서 Cronbach's α 는 0.98이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 0.96이었다.

4) 건강 상태(health status)

일본 동경대학 의학부 보건학과에서 작성한 것을 Kim¹⁷⁾이 한국판 Today Health Index 건강조사표로 번안한 것을 Lim¹⁸⁾이 수정·보완한 척도로 측정된 점수를 말한다. 이 도구는 신체적 영역 10문항, 정신적 영역 7문항, 영적 영역 3문항, 사회적 영역 10문항으로 총 30문항이다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)의 5점 Likert척도로 전체 문항이 부정적인 질문으로 구성되어 있어 통계 분석시 역코딩하여 분석하였다. 따라서 각 하위 영역의 점수 총합이 높을수록 건강 상태가 높음을 의미한다. 간호사를 대상으로 한 Lim¹⁸⁾의 연구에서 Cronbach's α 는 0.91이었고, 본 연구에

서 Cronbach's α 는 0.94였다.

5) 그릿(grit)

Duckworth 등¹⁹⁾이 개발한 Original Grit Scale을 Lee와 Sohn²⁰⁾이 번안한 척도로 측정된 점수를 말한다. '끈기(6문항)'와 '열정(6문항)'으로 2개 하위차원, 12문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지의 5점 Likert척도로 점수가 높을수록 그릿이 높은 것을 의미한다. Lee와 Sohn²⁰⁾의 연구에서 Cronbach's α 는 0.79였다. 본 연구에서는 삭제하면 신뢰도를 높이는 12번 문항(나는 달성하는데 몇 개월이 걸리는 일에 꾸준히 집중하기 어렵다)을 제외한 11문항으로 분석하였으며 Cronbach's α 는 0.63이었다.

4. 자료수집

본 연구는 Y대학 부속병원 연구심의위원회의 승인(승인번호: CR319092)을 받은 후 2019년 9월 10일부터 9월 23일 까지 진행하였다. 연구자가 Y대학 부속병원 간호국을 직접 방문하여 연구 목적과 취지를 설명하고 자료수집 승인을 얻은 후, 각 병동에 본 연구자가 방문하여 연구 참여 동의서를 작성한 3교대 근무 간호사에 한해 자료를 수집하였다.

5. 자료 분석

간호사의 일반적 특성과 사회적 지지, 건강 상태, 그릿, 일과 삶의 균형은 백분율, 빈도, 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였다. 일반적 특성에 따른 사회적 지지, 건강 상태, 그릿, 일과 삶의 균형의 차이를 파악하기 위해 Pearson's correlation coefficient, independent *t*-test, one-way analysis of variance (ANOVA) 및 사후검증을 위해 Scheffe's test를 실시하였다. 사회적 지지, 건강 상태, 그릿, 일과 삶의 균형 간의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다. 사회적 지지, 건강 상태, 그릿이 일과 삶의 균형에 미치는 영향요인을 검증하기 위해 독립변수 간 다중공선성 확인을 위해 공차(tolerance)와 분산팽창인자 (variation inflation factor, VIF)를 사용하였고, 각 변수들의 일과 삶의 균형에 대한 설명력은 다중회귀분석(multiple regression analysis)으로 분석하였다.

결 과

1. 대상자의 특성

본 연구 대상자의 평균 연령은 29.8±7.61세로 20대가

143명(70.4%)으로 가장 많았다. 성별은 여자 188명(92.6%), 남자 15명(7.4%)이었으며, 최종 학력은 대학교 졸업 172명(84.7%), 대학원 졸업 18명(8.9%), 전문대학 졸업 13명(6.4%) 순의 분포를 보였다. 결혼 상태는 미혼 150명(73.9%), 기혼 53명(26.1%)이었다. 연구 대상자의 자녀는 9명(4.4%)은 ‘없음’이었고, 자녀 1명을 둔 간호사가 13명(6.4%), 자녀 2명 이상을 둔 간호사는 31명(15.3%)이었다.

기혼 여성 53명 중 37명이 미취학 아동 ‘없음(69.8%)’, 16명이 ‘1명 이상(30.2%)’이라고 응답하였다. 근무병동은 일반 병동이 127명(62.6%)로 가장 많았고 중환자실 45명(22.1%), 간호간병통합서비스병동이 31명(15.3%)이었다. 경력의 평균은 6.9±9.72년이었으며 일 근무시간은 평균 9.15±0.72시간이었다(Table 1).

Table 1. General characteristics of subjects (n=203)

Characteristic	Value
Age, y	29.8±7.61
20-29	143 (70.4)
30-39	27 (13.3)
40-49	27 (13.3)
≥50	6 (3.0)
Gender	
Male	15 (7.4)
Female	188 (92.6)
Education	
College	13 (6.4)
University	172 (84.7)
Graduate school	18 (8.9)
Marital status	
Single	150 (73.9)
Married	53 (26.1)
Total number of children	
Single (0)	150 (73.9)
Married (0)	9 (4.4)
1	13 (6.4)
≥2	31 (15.3)
Total number of preschool children	
0	37 (69.8)
≥1	16 (30.2)
Work unit	
General ward	127 (62.6)
Intensive care unit	45 (22.1)
Integrated nursing care service ward	31 (15.3)
Total clinical career, y	6.9±9.72
Working hours, hours/day	9.15±0.72

Values are presented as mean±standard deviation or number (%).

2. 일반적 특성에 따른 사회적 지지, 건강 상태, 그릿, 일과 삶의 균형

본 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 사회적 지지, 건강 상태, 그릿, 일과 삶의 균형은 점수가 높을수록 사회적 지지, 건강 상태, 그릿, 일과 삶의 균형이 높은 것을 의미한다. 연령이 높을수록 사회적 지지($r=-0.14$, $P=0.044$)는 낮고, 그릿($r=0.18$, $P=0.010$)은 높은 것으로 나타났다. 성별에 따라 건강 상태에 유의미한 차이가 있어 남성의 건강 상태가 여성보다 높은 것($t=2.52$, $P=0.013$)으로 확인되었다. 근무병동 특성에서는 간호간병통합서비스병동이 그릿($F=4.06$, $P=0.019$)과 일과 삶의 균형($F=3.07$, $P=0.049$)이 유의하게 높았으나 사후분석에서 유의하지 않았다. 경력이 높을수록 그릿($r=0.18$, $P=0.010$)이 유의하게 높고, 일과 삶의 균형($r=-0.15$, $P=0.032$)은 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 일 근무시간이 많을수록 사회적 지지($r=-0.16$, $P=0.025$), 건강 상태($r=-0.18$, $P=0.008$), 일과 삶의 균형($r=-0.15$, $P=0.030$)이 유의하게 낮은 것으로 확인되었다. 대상자의 결혼 상태, 학력, 근무병동, 자녀수나 미취학 자녀에 따른 사회적 지지, 건강 상태, 그릿, 일과 삶의 균형은 차이가 없는 것으로 확인되었다(Table 2).

3. 사회적 지지, 건강 상태, 그릿, 일과 삶의 균형 간의 상관관계

본 연구 대상자의 사회적 지지, 건강 상태, 그릿, 일과 삶의 균형 간의 상관관계를 분석한 결과 일과 삶의 균형은 사회적 지지($r=0.39$, $P<0.001$), 건강 상태($r=0.69$, $P<0.001$), 그릿($r=0.36$, $P<0.001$)과 유의한 상관관계를 보였고, 사회적 지지와 건강 상태($r=0.34$, $P<0.001$), 사회적 지지와 그릿($r=0.20$, $P=0.005$), 건강 상태와 그릿($r=0.33$, $P<0.001$) 간의 유의한 정적 상관관계가 있어 사회적 지지, 건강 상태, 그릿이 높을수록 일과 삶의 균형이 높은 것으로 나타났다(Table 3).

4. 일과 삶의 균형에 미치는 영향요인

본 연구 대상자의 일과 삶의 균형에 미치는 영향요인을 확인하고자 사회적 지지, 건강 상태, 그릿과 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형에서 유의한 차이를 보인 경력과 일 근무시간을 포함한 각 변수를 enter방식으로 다중 회귀분석을 실시하였다. 독립변수에 대한 회귀분석의 가정을 검증하기 위하여 다중공선성을 확인한 결과 공차(tolerance)는 0.1 이상으로 나타났으며, 분산팽창계수(VIF)값은 1.07-1.28로 기준인 10 이상을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없었다. 또한 Durbin-Watson은 1.94로 기준값 2에 근접하여 잔차들 간의 체계적인 상관성이 없었고, 표준화 잔차의 P-P plot과

Table 2. Differences in social support, health status, grit, and WLB according to the general characteristics of subjects (n=203)

Characteristic	Social support		Health status		Grit		WLB	
	Value	t/F/r (P ^a)	Value	t/F/r (P ^a)	Value	t/F/r (P ^a)	Value	t/F/r (P ^a)
Age, y	3.78±0.74	-0.14 (0.044)	3.39±0.66	-0.04 (0.592)	3.04±0.39	0.18 (0.010)	2.82±0.70	-0.12 (0.080)
Gender		0.48 (0.634)		2.52 (0.013)		1.86 (0.087)		0.64 (0.426)
Male	3.85±0.48		3.79±0.75		3.22±0.52		3.19±0.80	
Female	3.78±0.61		3.35±0.65		3.02±0.38		2.79±0.68	
Education		0.68 (0.506)		1.25 (0.290)		4.14 (0.017)		0.08 (0.926)
College	3.97±0.62		3.66±0.37		3.03±0.28		2.89±0.71	
University	3.77±0.60		3.37±0.68		3.01±0.39		2.81±0.77	
Graduate school	3.77±0.55		3.33±0.61		3.29±0.41		2.84±0.70	
Marital status		1.11 (0.772)		0.95 (0.663)		-0.48 (0.843)		3.09 (0.170)
Single	3.81±0.59		3.41±0.67		3.02±0.38		2.91±0.71	
Married	3.70±0.58		3.31±0.65		3.06±0.43		2.57±0.59	
Total number of children		1.84 (0.169)		0.24 (0.792)		3.04 (0.057)		0.43 (0.651)
0	3.82±0.54		3.20±0.51		2.80±0.35		2.41±0.44	
1	3.91±0.62		3.39±0.76		2.97±0.42		2.65±0.61	
≥2	3.57±0.56		3.39±0.64		3.17±0.42		2.57±0.63	
Total number of preschool children		0.53 (0.817)		0.73 (0.970)		0.01 (0.471)		0.11 (0.720)
0	3.69±0.58		3.31±0.59		3.09±0.43		2.55±0.60	
≥1	3.73±0.61		3.31±0.77		3.00±0.44		2.61±0.59	
Work unit		0.15 (0.857)		2.49 (0.086)		4.06 (0.019)		3.07 (0.049)
General ward	3.80±0.58		3.31±0.69		3.00±0.35		2.74±0.71	
Intensive care unit	3.78±0.60		3.48±0.61		3.10±0.41		2.87±0.66	
Integrated nursing care service ward	3.73±0.67		3.56±0.57		3.18±0.49		3.07±0.63	
Total clinical career, y	3.78±0.74	-0.12 (0.087)	3.39±0.66	-0.09 (0.202)	3.04±0.39	0.18 (0.010)	2.82±0.70	-0.15 (0.032)
Working hours, hours/day	3.78±0.74	-0.16 (0.025)	3.39±0.66	-0.18 (0.008)	3.04±0.39	-0.02 (0.807)	2.82±0.70	-0.15 (0.030)

Values are presented as mean±standard deviation.

Abbreviation: WLB, work-life balance.

^aCalculated by independent t-test, one-way analysis of variance, or Pearson's correlation coefficient.

Table 3. Correlation coefficients among social support, health status, grit, and WLB balance (n=203)

	Social support	Health status	Grit	WLB
	r (P ^a)			
Social support	-			
Health status	0.34 (<0.001)	-		
Grit	0.20 (0.005)	0.33 (<0.001)	-	
WLB	0.39 (<0.001)	0.69 (<0.001)	0.36 (<0.001)	-

Abbreviation: WLB, work-life balance.

^aCalculated by Pearson's correlation coefficient.

산점도 결과, P-P plot의 점들이 45도 직선상에 있는 것으로 관찰되었으며, 산점도에서 어떤 패턴도 보이지 않아 표준화 잔차와 표준화 예측값 사이에도 연관성이 없었다. 건강 상태($\beta=0.57, P<0.001$), 그릿($\beta=0.17, P=0.002$), 사회적 지지

($\beta=0.14, P=0.009$), 경력($\beta=-0.12, P=0.026$) 순으로 일과 삶의 균형을 설명하는 변수가 도출되었다. 모형의 설명력은 51.2%였고, 통계적으로 유의하였다($F=43.45, P<0.001$) (Table 4).

Table 4. Factors influencing work-life balance (n=203)

	B	SE	β	t	P ^a	VIF
Social support	0.17	0.06	0.14	2.65	0.009	1.18
Health status	0.60	0.06	0.57	10.18	<0.001	1.28
Grit	0.30	0.10	0.17	3.10	0.002	1.21
Total clinical career	-0.00	0.00	-0.12	-2.25	0.026	1.10
Working hours	-0.03	0.05	-0.03	-0.65	0.515	1.07

R²=0.524, adjusted R²=0.512, F=43.45, P<0.001, Durbin-Watson=1.94.

Abbreviations: SE, standard error; VIF, variance inflation factor.

^aCalculated by multiple regression analysis.

고찰

본 연구는 간호사의 사회적 지지, 건강 상태, 그릿과 일과 삶의 균형 간의 상관관계를 파악하여 간호사의 일과 삶의 균형 유지에 영향을 미치는 사회적, 신체적, 심리적 요인을 증진시켜 삶의 만족을 향상시키고, 궁극적으로 간호전문직 성장에 기여하기 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구 결과 대상자의 일과 삶의 균형은 평균 2.82점이었다. 남녀 기혼 일반직장인의 일과 삶의 균형을 연구한 Sohn과 Park²¹⁾의 연구에서 평균 3.89점으로 일과 삶의 균형 평균 점수의 수준이 교대근무 간호사들보다 높게 나타나 간호사의 일과 삶의 균형 수준이 일반 직장인들에 비해 낮은 수준이라는 점을 알 수 있다.

일반적 특성 중 경력력이 간호사의 일과 삶의 균형에 부정적으로 영향을 미치는 요인으로 확인되었으며 이는 신규간호사에 비해 경력간호사가 장기간의 밤 근무나 경직된 근무형태로 인해 스트레스를 더 많이 받는다는 연구 결과²²⁾와 Choi와 Kim²³⁾의 연구에서 경력간호사는 오랜 기간에 거쳐 전문직 간호사로 숙련되었지만 역할에 대한 갈등과 무력감을 느끼며 보상 없는 과중한 업무, 나이 들음으로 교대근무가 더 버거워진다고 한 것으로 설명할 수 있다.

본 연구에서 대상자의 건강 상태는 간호사의 일과 삶의 균형에 가장 큰 영향을 미치는 변수로 확인되었다. 간호사를 대상으로 한 Jung 등⁸⁾의 연구에서 건강 상태가 간호사의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 주요변수라 하였으며, Kim과 Yang²⁴⁾의 연구에서도 건강 상태가 일과 가정 사이의 양립에 영향을 미치는 주요 변인으로 확인되어 본 연구 결과를 지지하였다. 대상자의 건강 상태는 평균 3.38점으로 하위 영역으로 살펴보면 정신적 영역이 가장 좋았고, 신체적 영역이 가장 좋지 않았는데 이는 간호사의 교대근무가 일주기 리듬을 변화시켜 근골격계 증상, 소화기계 질환, 수면 장애 등의 신체적 문제를 일으킨다고 한 선행연구들²⁵⁻²⁷⁾로 설명할 수 있다. 따라서 병원조직은 간호사 개인이 건강증진

을 위해 노력할 수 있는 근무환경을 제공하고, 이와 함께 효과적인 건강증진 프로그램 운영이 활성화될 수 있도록 방안을 마련할 필요가 있다.

또한 본 연구에서 간호사의 일과 삶의 균형에 주요한 영향을 미치는 요인으로 그릿이 확인되었다. 본 연구에서 간호사의 그릿은 3.04점으로 동일한 도구로 간호사의 그릿을 측정했던 Jeong 등²⁸⁾의 연구에서 3.12점보다 낮은 수준이었다. 즉, 간호사의 그릿이 높을수록 일과 삶의 균형이 높아지는 것을 의미한다. 선행연구가 없어 직접적인 비교는 어렵지만, Duckworth²⁹⁾는 그릿이 높은 사람은 자기 통제력이 강한 경향이 있다고 하였으므로, 그릿이 높은 간호사는 열악한 근무환경 속에서도 자신의 일에서든 삶에서든 통제력을 갖고 균형을 이루는 것으로 사료된다. 그릿의 하위 영역에서 ‘끈기’는 3.12점으로 ‘열정’의 2.94점보다 높았는데 그릿에서 언급하는 열정은 ‘얼마나 열심히 목표에 전념하느냐’를 묻는 것이 아닌 시간이 흘러도 변하지 않는 ‘열정의 지속성’으로 Duckworth²⁹⁾는 일반적으로 오랫동안 같은 목표에 일관되게 집중하는 열정이 노력을 지속하는 일보다 어렵기 때문에 끈기 점수가 열정 점수보다 높게 나온다고 주장하였다. 간호사를 대상으로 한 Jeong 등²⁸⁾의 연구에서도 끈기 영역이 열정 영역보다 높아 본 연구와 일치하였다. 그릿은 최상위 목표에 변함없는 흥미와 관심을 두고 꾸준히 노력함을 의미하는데 짧은 트레이닝 기간 후의 독립, 의도치 않은 근무지 이동, 교대근무, 시시각각 변하는 환자 상태에 즉각 대응해야 하는 업무 부담감 등으로 인한 신체적, 심리적 문제가 복합적으로 간호사의 그릿을 저해할 것으로 사료된다. 본 연구의 결과를 바탕으로 간호사의 일과 삶의 균형을 유지하기 위하여 병원과 임상현장, 간호교육에서 그릿을 증진시킬 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다. Duckworth²⁹⁾는 그릿을 기를 수 있는 방법으로 관심사를 분명히 할 것을 권고한다. 관심사를 발견한 뒤 오랜 시간 주도적으로 관심을 발전시키는 것이 중요하다고 하였다. 간호교육에서 간호사로서 달성하고자 하는 장기적인 상위목표를 뚜렷하게 설정

할 수 있도록 돕는 교육프로그램이 필요하며, 상위목표를 달성하는 실제 현장인 병원에서는 입사한 신규간호사가 상위목표를 인지하기 위해 단계별 목표체계를 설정할 수 있도록 교육프로그램을 제공하고, 경력간호사들에게는 지속적으로 상위목표를 인지하고 달성할 수 있도록 하는 교육제공이 필요하다. 또한 경력개발 제도를 운영하고 이에 따른 경제적인 보상과 전문가적 보상 등³⁰⁾의 지원적 피드백이 제공되어야 할 것이다. 더불어 지속적인 관심과 열정은 지지자들을 통한 자극과 정보제공, 격려가 있을 때 증진된다고 하였으므로,²⁹⁾ 구성원 모두가 장기적인 목표를 위해 노력할 수 있도록 지지와 격려를 제공하는 등 그릿 배양을 위한 훈련 프로그램이 필요할 것이다. 더불어 열악한 근무환경 속에서도 간호사 개인이 뚜렷한 목표를 설정하고 의식적인 훈련을 통해 그릿을 증진시킨다면 간호사의 일과 삶의 균형이 좋아질 것으로 예상된다.

간호사를 대상으로 한 그릿의 선행연구가 제한적이므로 간호사를 대상으로 그릿에 영향을 미치는 다양한 요인을 규명하기 위한 연구가 필요하다고 생각한다. 또한 본 연구에서 그릿의 도구가 신뢰도 0.63으로 낮았으며, 12번 문항인 ‘나는 달성하는 데 몇 개월이 걸리는 일에 꾸준히 집중하기 어렵다’는 도구의 신뢰도를 떨어뜨리는 문항이어서 삭제하였으므로 간호사의 직무특성을 반영한 그릿 도구의 개발과 타당화 연구가 필요할 것이다.

사회적 지지는 5점 척도에서 평균 3.78점으로 간호사의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 변수로 확인되었는데, 동료 및 상사의 지원과 가족의 지지가 높을수록 일과 삶의 균형 수준이 전반적으로 향상된다는 Park 등⁵⁾의 연구도 본 연구와 유사성이 있어 동료와 가족지지가 간호사의 일과 삶의 균형에 영향을 주는 요인임을 확인하였다. Kim과 Yang²⁴⁾의 연구에서도 친밀하고 평등한 가족 지원이 이뤄지는 경우 일과 가정 간의 갈등이 감소하고 강화가 증가하였으며, 모성 보호지원 측면에서 출산휴가, 육아휴직, 직장보육시설 등의 제도지원은 유의미한 효과를 나타내지 못한 반면, 양성평등적인 직장분위기가 조성될수록 일과 가정 간의 갈등이 감소하는 것으로 나타났다. 따라서 간호사의 일과 삶의 균형을 위해 가정에서부터 가사 및 양육과 관련한 업무 분담과 배려가 이루어져야 하며, 가족 친화적 조직문화를 바탕으로 각종 프로그램과 공공서비스 제공이 이루어져야 할 것이다. 무엇보다 간호사 집단에 존재하는 ‘태움’을 문화가 아닌 문제로 인식하고 직장내 괴롭힘 방지를 위한 교육, 조직과 구성원의 인식개선 등의 지지문화 조성을 통해 간호사의 일과 삶의 균형 증진을 도모해야 할 것이다.

본 연구는 간호사의 일과 삶의 균형에 미치는 영향요인을 확인하고자 시도되었다. 연구 결과 사회적 지지, 건강 상태, 그릿과 일과 삶의 균형 간의 상관관계가 있음을 확인하였고

건강 상태, 그릿, 사회적 지지, 경력 순으로 일과 삶의 균형을 설명하는 변수가 도출되었다. 모형의 설명력은 51.2%였고, 통계적으로 유의하였다. 따라서 간호사의 일과 삶의 균형을 위한 중재전략에 주 52시간 근무제, 시간 외 근무시간 인정, 근무 중 휴게시간 제공 등의 제도적 지원뿐만 아니라 건강 상태, 그릿, 사회적 지지를 향상시킬 수 있는 방안을 강구하여 간호사의 일과 삶의 균형 증진을 통한 간호사 개인의 만족스러운 전문직 수행과 간호조직의 안정적인 구성원 관리를 공고히 함으로써 궁극적으로 간호전문직 성장에 기여할 수 있기를 기대한다.

본 연구는 일 지역 대학병원 간호사를 대상으로 실시하였으므로, 일반화하기에는 어려움이 있고, 간호사의 그릿을 조사한 도구의 내적 신뢰도가 0.63으로 낮았다는 점에서 제한점을 갖는다. 그러나 간호전문직 성장에 기여하기 위한 기초자료로서 다음과 같은 의의를 갖는다. 간호연구 측면에서 첫째, 기존의 기존 간호사 대상의 일과 가정 양립의 제한적 연구에서 나아가 간호사의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인을 규명하여 추후 연구에서 이들 변인들을 이용하는 연구에 기초자료를 제공하였다는 점에 의의가 있다. 둘째, 최근에 대두되고 있으나 아직까지 연구가 미흡한 그릿이라는 긍정심리요인이 간호사를 대상으로 일과 삶의 균형에 미치는 영향력을 처음으로 검증하였다는 데 의의가 있다. 또한 간호 실무 측면에서 첫째, 병원내 일과 삶의 균형을 위한 제도적 지원에만 초점을 둔 정책이 유의하지 않다는 결과가 있었으므로 개인의 신체적, 사회적, 심리적 변수가 일과 삶의 균형에 긍정적인 영향을 줄 수 있음을 확인하였다는 점에 의의가 있다. 둘째, 간호사의 일과 삶의 균형 유지를 위한 중재전략에 건강 상태, 그릿, 사회적 지지에 우선순위를 부여함으로써 그 효과를 극대화시킬 수 있을 것이다. 셋째, 간호교육에서 간호사로서 달성하고자 하는 자기발전 목표를 뚜렷하게 설정할 수 있도록 돕는 교육프로그램 개발이 필요하고, 이를 통해 간호사의 일과 삶의 균형을 도모하는 데 도움이 될 것이다.

요 약

연구배경: 본 연구는 안정적인 간호조직의 전문직 성장을 위해 간호사의 일과 삶의 균형이 중요함을 인식하여 사회적 지지, 건강 상태, 그릿과 일과 삶의 균형의 관련성을 확인하고, 사회적 지지, 건강 상태, 그릿이 간호사의 일과 삶의 균형에 미치는 영향을 파악하기 위함이다.

방법: 연구 설계는 서술적 조사연구이며, 연구 대상은 A대학 부속병원에서 근무하는 간호사 중 연구에 자발적으로 참여를 동의한 203명이다. 연구 도구는 일반적 특성 9문항, 사회적 지지 23문항, 건강 상태 30문항, 그릿 12문항, 일

과 삶의 균형 29문항의 Likert 척도로 구성된 자가 설문지를 사용하였다. 자료수집 기간은 2019년 9월 10일부터 9월 23일까지이며, 수집된 자료는 IBM SPSS statistics 25.0 프로그램(IBM Corp., New York, NY, USA)을 이용하여 기술통계, Pearson's correlation coefficient, independent *t*-test, ANOVA 및 Scheffe's test, 다중 회귀분석으로 분석하였다.

결과: 일과 삶의 균형은 사회적 지지($r=0.39, P<0.001$), 건강 상태($r=0.69, P<0.001$), 그릿($r=0.36, P<0.001$)과 유의한 상관관계를 보였다. 일과 삶의 균형에 미치는 변인의 영향력을 분석한 결과 건강 상태($\beta=0.57, P<0.001$), 그릿($\beta=0.17, P=0.002$), 사회적 지지($\beta=0.14, P=0.009$), 경력($\beta=0.12, P=0.026$) 순으로 일과 삶의 균형을 설명하는 변수가 도출되었다. 모형의 설명력은 51.2%였고, 통계적으로 유의하였다($F=43.45, P<0.001$).

결론: 간호사의 일과 삶의 균형을 유지하기 위해서 무엇보다도 간호사의 건강 상태를 향상시킬 수 있는 전략이 필요하며, 가족지지와 직장내 동료지지를 강화할 수 있는 지지 문화를 조성하고, 간호사의 그릿 증진을 위한 교육프로그램, 경력개발 제도의 운영과 이에 따른 보상이 제공되어야 할 것이다.

중심 단어: 그릿, 건강 상태, 간호사, 사회적 지지, 일과 삶의 균형

ORCID

Sol Lee <https://orcid.org/0000-0002-6669-1399>

Yunhee Shin <https://orcid.org/0000-0003-3286-1633>

REFERENCES

- Kim CW, Park CY, Sohn YM, Jang H. The conceptual understanding on 'work-life balance' and its effectiveness. *J Leisure Stud* 2005;2(3):29-48.
- Kim EH, Kim CW. Effects of social class on subjective happiness according to the balance of work and life. *Tour Res* 2017;32(7):1-24.
- Lee YS, Jang SJ. The effects of work-family conflicts, organizational culture, and supervisor support, on the mental and physical health of married nurses. *Health Soc Welf Rev* 2013;33(4):394-418.
- Choi ES, Suh CJ, Yoon JO. The effects of work-life balance on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Acad Cust Satisf Manag* 2019;21(4):1-21.
- Park CY, Sohn YM, Shin KL. The effects of social support for married working women to work life balance. *J Korean Soc Wellness* 2016;11(1):69-81.
- Kim JY. Work-family balance: a literature review. *Korean J Resour Dev* 2006;8(1):83-117.
- Sohn YM, Park CY. The comparative effects of organizational culture and work-family support system on the married working women' work-family spillover. *J Korean Soc Wellness* 2014;9(4):111-25.
- Jung MS, Kim HL, Lee YJ. Factors influencing work-life balance in Korean registered nurses. *Korean J Occup Health Nurs* 2017;26(2):114-23.
- Kim CW, Lee JJ. Cross-cultural study of the relationship between leisure and quality of life. *Korean J Soc Personal Psychol* 2005;19(2):1-15.
- Lambert SJ. Processes linking work and family: a critical review and research agenda. *Human Relations* 1990;43(3):239-57.
- Kim CW, Park CY. A study on the development of a 'work-life balance' scale. *J Leisure Stud* 2008;5(3):53-69.
- Lee J, Oh JE, Lee WJ, Hur Y. A concept analysis of nurses' grit. *Crisisonomy* 2019;15(5):35-48.
- Eskreis-Winkler L, Shulman EP, Beal SA, Duckworth AL. The grit effect: predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Front Psychol* 2014;5:36.
- Cohen J. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum Associates; 1988. p.412.
- Park JW. A study to development a scale of social support [dissertation]. Seoul: Yonsei University; 1985. Korean.
- Kim KH. A study on the relationship among insurance review nurses' perceived social support, self-efficacy and burnout [dissertation]. Seoul: Hanyang University; 2008. Korean.
- Kim YS. The case for industrial workers by medical data index (MDI): evaluation of the effectiveness of health questionnaire. *J Korean Soc Health Stat* 1979;4(1):7-19.
- Lim KH. A study on shifting nurses' health conditions and job satisfaction [dissertation]. Seoul: Hanyang University; 2002. Korean.
- Duckworth AL, Peterson C, Matthews MD, Kelly DR. Grit: perseverance and passion for long-term goals. *J Pers Soc Psychol* 2007;92(6):1087-101.
- Lee S, Sohn YW. What are the strong predictors of academic achievement?-deliberate practice and grit. *Korean J Sch Psychol* 2013;10(3):349-66.
- Sohn YM, Park CY. Gender differences in antecedents and outcomes of work-Life balance: focused on married workers. *Korean J Woman Psychol* 2014;19(2):161-90.
- 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.
- Choi S, Kim J. Experiences of clinical nurses aged over 40 as shift workers. *J Korean Acad Nurs Adm* 2014;20(5):514-24.
- Kim JK, Yang JS. Analysis of the factors influencing work-family balance: a focus on the impact of social support. *Korean J Public Adm* 2012;50(4):251-80.
- Attarchi M, Raeisi S, Namvar M, Golabadi M. Association between shift working and musculoskeletal symptoms among nursing personnel. *Iran J Nurs Midwifery Res* 2014;19(3):309-14.
- Caruso CC. Negative impacts of shiftwork and long work hours. *Rehabil Nurs* 2014;39(1):16-25.
- Costa G. Shift work and health: current problems and preventive actions. *Saf Health Work* 2010;1(2):112-23.
- Jeong JY, Seo YS, Choi JH, Kim SH, Lee MS, Hong SH, et al. The influence of grit on turnover intention of university hospital nurses: the mediating effect of job involvement. *J Korean*

Acad Nurs 2019;49(2):181-90.

29. Duckworth A. Grit: the power of passion and perseverance.
New York: Scribner; 2016. p.1-416.

30. Kwon IG, Sung YH, Park KO, Yu OS, Kim MA. A study on the
clinical ladder system model for hospital nurses. Clin Nurs Res
2007;13(1):7-23.