

간호사의 시간선택제 근무에 대한 인식과 근무방안

김미영^{1*}, 김은정², 최수진²

¹이화여자대학교 간호학부, ²이화여자대학교 일반대학원

Nurses' Perception of Flexible Working and Its Operational Guideline

Miyoung Kim^{1*}, Eunjung Kim², Sujin Choi²

¹Division of Nursing Science, College of Health Sciences, Ewha Womans University

²The Graduate School, Ewha Womans University

요약 본 연구의 목적은 간호사의 시간선택제 근무에 대한 인식을 조사하고 활성화를 위한 합리적인 근무방안을 제시하는 것이다. 자료는 무작위 할당표출법을 이용하여 전국의 532명의 간호사를 대상으로 2015년 2월 10일부터 24일 까지 설문조사를 하였다. 자료 분석을 위해 SPSS 21.0 프로그램을 사용하였다. 본 연구의 결과에서 시간선택제 근무 중 단축시간제에 대한 필요성($M=3.89\pm 0.87$)과 지원 의향(46.2%)이 가장 높게 나타났으며, 야간전담제, 휴일전담제, 2교대제 순이었다. 지원 선택의 이유로는 교대근무의 힘든 업무와 육아 병행의 어려움이 가장 높게 나타났다. 시간선택제 근무시행에 따른 긍정적인 영향으로는 자기계발 활동이나 여가활동의 증가로 삶의 질을 높일 수 있고, 육아와 일-가정 양립이 가능한 점이었으며, 부정적인 영향으로는 비정규직으로 채용될 우려와 급여가 감소할 것이라는 의견이 가장 높게 나타났다. 본 연구의 결과를 토대로 시간선택제 근무를 시행하기 위한 선결조건으로 시간선택제 근무 유형에 따른 보상과 근무조건에 대한 표준화된 운영 지침을 제시함으로써 추후에 시간선택제 간호사의 균등한 근무조건을 마련하는데 기여할 수 있다.

Abstract The purpose of the study was to explore the nurses' perception of flexible working and present an operational guideline for implementation. The data were collected from a survey of 532 nurses conducted from 10 February to 24 February, 2015, using simple random sampling. SPSS 21.0 was used to analyze the data. This study found that the demanding for shorter hour shifts was highest ($M=3.89\pm 0.87$) and 242 participants (46.2%) intended to apply the shift, followed by a fixed night shift, fixed weekend shift, and 12 hour shift. The common reasons identified were the poor environment of shift work and the challenges of child care. The increased time for personal development, relaxation activity to improve the quality of life and child care was highlighted and work-life balance was noted as a positive impact of flexible working. The negative impacts of flexible working were being likely to become temporary workers. These results can help establish uniform working conditions of nurses in the future by providing a standardized operational guideline as a precondition for reasonable compensation and working environment according to a flexible working pattern.

Keywords : Flexible working, Nurses, Working condition, Workload.

1. 서론

1.1 연구의 필요성

국내 간호사의 평균 이직률은 2012년 16.8%, 1년 이

내 신입간호사는 33.6%[1]로 보건의료분야 종사자의 평균 이직률인 3.3%[2]와 비교해 볼 때 심각한 수준임을 알 수 있다. 또한 2013년 미국 간호사의 평균 이직률은 14.2%, 캐나다는 19.9%, 스코틀랜드 30%[3], 영국의

*Corresponding Author : Miyoung Kim(Ewha Womans Univ.)

Tel: +82-2-3277-6694 email: mykim0808@ewha.ac.kr

Received October 2, 2015

Revised October 28, 2015

Accepted January 5, 2016

Published January 31, 2016

10%[4]등 국제적으로 비교 해봐도 이직률이 높다. 국내에서 간호사의 퇴직 당시의 연령을 조사한 연구에 의하면, 25세에서 29세 사이가 35.9%로 가장 높으며, 다음이 30세에서 34세로 32.1%를 차지하고 있다[5]. 또한 국내 의료기관에서 근무하는 간호사의 평균 연령인 20대가 47.2%로 전체 활동간호사의 절반을 차지하고, 30대 또한 31.6%를 차지하여[6], 이직하는 간호사의 78.8%가 30대 이하라는 불균형의 구조를 나타내고 있다.

국내 간호사 이직의 주요 사유를 보면 교대근무로 인한 불규칙한 생활 때문이며[7], 결혼, 출산 및 육아 등이었다[8]. 최근 미국 간호사의 이직 요인을 조사한 연구에서도 교대근무 스케줄, 업무량의 증가가 주된 원인으로 분석되었다[9]. 경력단절 간호사들이 취업 활동을 하다가 중단했거나 취업을 하지 못한 방해요인을 조사한 결과에서, 3교대근무로 인한 양육과 돌봄 등의 가사부담에 대한 이유가 가장 높게 나타났다[5]. 이들 중 78.5%는 의료기관에 취업의향이 있으나 83.7%는 3교대를 하지 않겠다는 응답을 하였다. 따라서 경력단절 간호사를 다시 취업으로 유도하기 위한 전략을 위해서는 교대 근무의 어려움을 해결하는 방안을 제시하지 않으면 어렵다는 것을 시사한다.

경력직 간호사의 확보를 위해 시간선택제 근무가 여러 방안 중 하나로 제시되고 있다[10]. 미국은 파트타임 제로 근무하는 간호사가 전체 간호인력 중 20%를 차지한다[11]. 일본 또한 유연근무제를 도입하여 자녀 3세까지 육아기 단축근로(1일 6시간)를 의무화하고, 노동 강도의 저하를 위한 노력을 하는 등 부족한 간호인력을 보충하기 위한 정책이 마련되어 있다[12]. 그러나 미국과 일본의 간호사를 위한 시간선택제 근무는 근로자의 자발적 수요에 부합하고 기본적인 근로조건이 보장되며 근로 조건에 있어 불합리한 차별이 없는 특성을 갖는다. 실제로 시간선택제 근무 간호사는 3교대 근무 간호사보다 일과 삶의 균형, 신체적 건강, 업무몰입도 및 재직의도가 높았으며[13-15], 고용자 관점에서도 시간선택제 근무의 도입은 업무량에 따른 인력을 조정한다는 면에서 환자의 요구도를 만족시키고 궁극적으로 조직의 경제적인 부담도 감소하는 효과를 나타냈다[16].

보건복지부에서는 2015년 3월 간호사의 시간선택제 근무가 활성화 될 수 있도록 건강보험 급여 기준 시간선택제 간호사 산정 기준 등을 개선하고, 아울러 3교대 근무의 기피 요인인 야간근무에 대해서도 입원환자 간호관

리료 차등제 기준을 적용할 수 있도록 개정하였다[17]. 전국 173개 병원의 간호사를 대상으로 다양한 근무형태에 대한 현황을 조사한 결과[8], 야간전담제 17.3%, 고정근무제 24.9%, 단시간근무제는 4%의 병원에서 시행하고 있는 것으로 나타났다. Lee 등[18]은 야간고정근무 간호사의 직무만족도가 3교대근무 간호사보다 유의하게 높았고, 야간고정근무를 하는 106명의 간호사 중 88.7%가 야간고정근무를 지속할 의사가 있음을 제시하였다. 뉴질랜드에서 유연근무제를 시행하고 있는 50세 이상의 간호사들은 시간선택제 근무의 활성화를 위해 간호사들의 시간선택제 근무에 대한 이해의 중요성과 연령이 적고 많은 간호사 간에 업무를 공유할 필요성을 제시하였다[19]. 이러한 결과는 시간선택제 근무를 하는 간호사와 기관과의 조율뿐 아니라 간호사 간에도 지속적인 조율이 필요하다는 것을 나타낸다.

이상으로 간호사의 높은 이직 요인에는 교대근무나 야간 근무로 인한 영향이 크므로 3교대 근무를 보완하는 다양한 근무형태에 대한 관심을 가져야 한다. 또한 간호사의 3교대 근무의 부정적인 영향을 최소화하고, 30-40대 간호사가 일-가정을 양립할 수 있고, 간호사의 이직문제를 해결하기 위한 방안으로 국내에서도 다양한 근무형태의 정착을 위한 방안이 마련될 필요가 있다. 따라서 본 연구는 국내에서 간호사의 시간선택제 근무에 대한 적극적인 시행에 앞서 국내 간호인력의 근무형태 다양화에 대한 인식 및 요구도를 조사하여 국내 병원 실정에 적합한 효율적 운영방안 및 정책적 지원방안을 모색하고자 한다.

1.2 연구 목적

본 연구의 목적은 시간선택제 근무에 대한 간호사의 인식을 분석하고 이를 활성화하기 위한 근무방안을 제시함으로써 간호사의 근무여건을 향상시키고 간호사의 이직을 방지하는데 있다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 시간선택제 근무형태에 대한 인식을 조사한다.
- 간호사의 시간선택제 근무의 활성화를 위한 근무방안을 제시한다.

1.3 용어정의

시간선택제 근무란 근로자가 사업주와 합의해 근로시간, 업무의 시작과 종료시간, 근무요일 등을 자유롭게 선

택할 수 있는 근무형태이다[20]. 본 연구에서의 시간선택제 근무는 야간전담제와 2교대제, 단축시간제, 휴일전담제를 말하며, 야간전담제는 3교대 중 낮번, 초번을 제외한 야간 근무만 하는 형태이고, 2교대제는 간호인력 부족문제를 해결하기 위해서 시작되어 12시간씩 교대 근무하는 형태이며, 단축시간제는 주 40 시간 미만으로 근무하는 형태, 휴일전담제는 휴일인 주말과 공휴일에만 근무하는 형태를 의미한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 간호사의 시간선택제 근무에 대한 인식을 파악하고 근무방안을 제시하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

연구 대상자는 전국의 100병상 이상 74개 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 편의추출하였다. 본 연구 대상의 선정기준은 간호사의 일-가정 양립이라는 취지에 의해 일반간호사이면서 정규직이고 여성으로 제한하였으며, 최종 532개의 설문지가 분석에 사용되었다.

2.3 자료수집방법 및 윤리적 고려

본 연구의 자료 수집기간은 연구자가 소속한 생명윤리위원회 심의 후 2015년 2월 10일부터 2월 24일까지 실시하였다(IRB No. 88-1). 자료 수집은 대한간호협회에 등록된 1392개 병원 중 요양병원, 특수병원을 제외한 100병상 이상의 696개 병원이 선정되었고, 이 중 무작위 할당표출법을 이용하여 200개 병원이 선정되었다. 본 연구에서 200개 병원을 선정한 근거는 전국 병원을 대상으로 한 조사[8, 21]에서 각각 185개, 197개 병원이 응답하였다는 결과를 참조하여 반영한 것이다. 연구자는 무작위 선정된 병원의 부서장에게 전화로 연구의 목적과 방법을 설명하였으며, 참여에 동의한 74개의 병원이 선정되었다.

설문 협조공문과 함께 간호사 대상 설문지 10부와 발송 봉투를 동봉하여 총 74개의 병원에 우편 발송하였다. 각 병원의 간호부서장 혹은 교육담당 간호사가 본 연구의 목적을 이해하고 협조를 수락한 간호사에게 설문지를

의뢰하였고, 마친 후에는 설문에 참여한 간호사가 직접 개별 봉투에 밀봉하여 보냄으로써 회수되도록 하였다. 회수된 설문지는 710개로 96%의 회수율을 보였으며, 설문지 응답이 충분하지 않은 8개를 제외한 702개의 설문지가 확보되었다. 본 연구의 목적에 따라 보직 근무자, 비정규직, 남성의 설문지를 제외한 532개의 설문지가 최종분석에 사용되었다.

본 연구는 대상자의 윤리적 측면을 보호하기 위해 연구 대상자에게 연구목적과 연구 참여여부를 자율적으로 결정할 수 있으며, 설문지 작성 중 언제라도 연구의 참여를 포기할 수 있음을 설명하였다. 본 연구의 설문 내용은 연구대상자의 민감한 정보를 묻는 것이 아니어서 연구 대상자가 설명문을 읽고 설문지를 작성한 후 발송봉투에 밀봉하여 제출한 경우라면, 이러한 행위가 연구 참여에 동의한 것으로 간주하고 동의서를 서면으로 받지 않았다.

2.4 자료분석방법

수집된 자료는 연구목적에 따라 SPSS 21.0 프로그램을 사용하여 전산통계 처리했으며, 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 기술통계를 사용하였다.
- 시간선택제 근무유형별 필요성 인식과 지원의향, 선택이유 및 선호 고용형태는 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 시간선택제 근무의 긍정적, 부정적인 영향은 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 시간선택제 근무 유형별 선결조건은 빈도분석과 기술통계를 이용하여 분석하였다.

2.5 연구도구

본 연구의 도구로 사용된 설문지는 Kim과 Yang[22], Hospital Nurses Association[8]의 도구를 참조하여 수정, 보완하였다. 이 후 간호학 교수, 박사과정생, 수간호사 등 총 9명의 전문가 내용타당도를 시행하였고, 3교대 근무 간호사 5명에게 예비조사를 통해 도구의 이해여부와 문장을 검토 받았다. 설문지는 대상자의 일반적 특성으로 연령, 학력, 경력, 평균월급, 현 근무부서, 이직경험 유무, 결혼상태, 자녀수 및 가사분담여부 등 9문항을 포함하였다.

- 시간선택제 근무에 대한 필요성 인식과 지원의향,

선택이유 및 선호 고용형태는 4가지 근무유형에 따른 설문으로 구성하였다. 시간선택제 필요성 인식은 5점 척도로 ‘매우 필요하다’ 5점에서 ‘전혀 필요하지 않다’ 1점으로, 점수가 높을수록 필요성의 인식이 높음을 의미한다.

- 시간선택제 근무시행에 따르는 긍정적인 영향은 13문항으로 측정기준은 5점 척도로써 ‘매우 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점으로, 점수가 높을수록 긍정적인 기대 효과가 높음을 의미한다. 반면, 시간선택제 근무시행에 따르는 부정적인 영향은 9문항으로 측정기준은 5점 척도로써 ‘매우 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점으로, 점수가 높을수록 부정적인 기대 효과가 높음을 의미한다. 본 연구에서 시간선택제 근무 시행에 따르는 긍정적인 영향의 Cronbach’s α =.95, 부정적인 영향의 Cronbach’s α =.87이었다.
- 근무유형별 선결조건으로는 급여, 보상 및 근무조

건과 관련한 문항으로 4가지 근무유형에 따른 설문으로 구성하였다. 보상 및 근무조건은 5점 척도로 ‘매우 필요하다’ 5점에서 ‘전혀 필요하지 않다’ 1점으로, 점수가 높을수록 선결조건으로서의 필요성이 높음을 의미한다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

대상자 532명 중 25-29세 연령대가 207명(38.9%)으로 가장 많았고, 30-34세는 146명(27.4%), 35-39세는 65명(12.2%), 40-44세는 36명(6.8%)으로 연령대가 올라갈수록 급격히 감소하는 양상을 보였다. 학력은 전문대 졸업이 282명(53%), 경력은 3-6년 미만이 140명(26.3%), 평균 월급여는 200-300만원 미만이 353명(66.4%)으로 가장 높게 나타났다. 현재 근무하고 있는 부서는 내과계

Table 1. Participant Demographic Characteristics

(N=532)

Characteristics	Categories	n (%)
Age (yrs)	<25	58 (10.9)
	25-29	207 (38.9)
	30-34	146 (27.4)
	35-39	65 (12.2)
	40-44	36 (6.8)
	≥45	20 (3.8)
Education level	3 years diploma	282 (53.0)
	Bachelor	228 (42.9)
	Graduate School	22 (4.1)
Total clinical experience (yrs)	<1	21 (3.9)
	1-3	90 (16.9)
	3-6	140 (26.3)
	6-10	131 (24.6)
	10-15	81 (15.2)
	≥15	66 (12.4)
Monthly income (10,000 won)	No answer	3 (0.6)
	<200	71 (13.3)
	200-300	353 (66.4)
	300-400	96 (18.0)
	400-500	11 (2.1)
	≥500	1 (0.2)
Workplace (unit)	General medicine ward	168 (31.6)
	Surgical ward	167 (31.4)
	Maternity or pediatrics unit	22 (4.1)
	Intensive care unit	51 (9.6)
	Operating room	4 (0.8)
	Emergency department	16 (3.0)
	Others (Internal medicine and surgery, geriatric, psychiatric, hospice unit)	104 (19.6)
Turnover experience	Yes	221 (41.5)
	No	311 (58.5)
Marital status	Married	203 (38.2)
	Single	329 (61.9)
	None	374 (70.3)
Number of children	1	55 (10.3)
	2	85 (16.0)
	≥3	18 (3.4)
Housework burden	Alone	159 (29.9)
	Share	373 (70.1)

병동이 168명(31.6%)으로 가장 높았고, 이직경험에 대해서는 221명(41.5%)이 있다고 응답하였다. 전체 대상자 중에 203명(38.29%)이 기혼이었으며, 이 중 158명(29.7%)이 자녀가 있었고, 373명(70.1%)은 가사를 배우자나 부모님과 분담하고 있는 것으로 나타났다. Table 1

장 높았고, 대상자의 28명(34%)이 ‘낮에 여유 있는 생활을 위해서’, 26명(31%)이 ‘교대근무가 힘들어서’, 20명(24%)이 ‘육아와 병행하기 위해서’ 순으로 나타났다. 선호하는 고용형태로는 ‘신규형과 전환용 모두’가 295명(55.5%), ‘전환용’이 160명(30.1%) 순이었다. Table 2

3.2 시간선택제 근무유형별 필요성 인식과 지원의향, 선택이유 및 선호 고용형태

3.2.1 야간전담제

야간전담제의 필요성은 평균 3.72±0.94점(5점 척도)이었으며, 대상자 중 85명(16%)이 야간전담제근무에 대한 지원의향을 보였다. 야간전담제를 선택하는 이유에 대해서는 33명(40%)이 ‘급여가 높아서’라는 응답이 가

3.2.2 2교대제

2교대제의 필요성에 대해 평균 1.95±0.98점(5점 척도)로 시간선택제 근무형태 중에서 가장 낮은 선호도를 보였으며, 지원의향 역시 전체 응답자 중의 59명(11.1%)만이 지원하겠다고 의사를 밝혔다. 선택 이유는 25명(44%)이 ‘여유 있는 생활을 위해서’, 21명(37%)이 ‘교대근무가 힘들어서’라고 응답하였다. 선호하는 고용형태는

Table 2. Awareness of Necessity, Intention to Apply, Reasons to Choose, and Ideal Employment Type of Flexible Working Pattern (N=532)

Fixed night shift			n (%) / M±SD	12 hour shift			n (%) / M±SD
Awareness of necessity			3.72±0.94	Awareness of necessity			1.95±0.98
Intention to apply	Yes		85 (16.0)	Intention to apply	Yes		59 (11.1)
	No		420 (78.9)		No		446 (83.8)
	No answer		27 (5.1)		No answer		27 (5.1)
Reasons to choose (multiple response)	To parallel with child care		20 (24.0)	Reasons to choose (multiple response)	To parallel with child care		4 (7.0)
	To parallel with study		13 (16.0)		To parallel with study		2 (4.0)
	Hard shift work		26 (31.0)		Hard shift work		21 (37.0)
	Difficult nursing duty		3 (4.0)		For leisurely life		25 (44.0)
	Higher income		33 (40.0)		Be used to 12 hour shift		1 (2.0)
	For leisurely life		28 (34.0)		Others		4 (7.0)
	Others		4 (5.0)				
Ideal employment type	Hire new nurses		81 (15.2)	Ideal employment type	Hire new nurses		100 (18.8)
	Use current nursing labor in the organization		122 (22.9)		Use current nursing labor in the organization		131 (24.6)
	Both		295 (55.5)		Both		252 (47.4)
	Others		34 (6.4)		Others		49 (9.2)
Shorter hour shift			n (%) / M±SD	Fixed weekend shift			n (%) / M±SD
Awareness of necessity			3.89±0.87	Awareness of necessity			3.37±1.02
Intention to apply	Yes		246 (46.2)	Intention to apply	Yes		73 (13.7)
	No		258 (48.5)		No		431 (81.0)
	No answer		28 (5.3)		No answer		28 (5.3)
Reasons to choose (multiple response)	To parallel with child care		90 (37.0)	Reasons to choose (multiple response)	To parallel with child care		19 (26.0)
	To parallel with study		43 (18.0)		To parallel with study		15 (21.0)
	Hard shift work		120 (49.0)		Hard shift work		32 (44.0)
	Difficult nursing duty		53 (22.0)		Difficult nursing duty		22 (30.0)
	Tough night shift working		86 (35.0)		Tough night shift working		20 (27.0)
	To keep my health		89 (36.0)		To keep my health		13 (18.0)
	To maintain my career		44 (18.0)		To maintain my career		8 (11.0)
Others		7 (3.0)	Others		6 (8.0)		
Ideal employment type	Hire new nurses		76 (14.3)	Ideal employment type	Hire new nurses		108 (20.3)
	Use current nursing labor in the organization		160 (30.1)		Use current nursing labor in the organization		128 (24.1)
	Both		256 (48.1)		Both		261 (49.1)
	Others		40 (7.5)		Others		35 (6.5)

‘신규형과 전환형 모두’에 252명(47.4%)이 가장 높게 응답하였다. Table 2

3.2.3 단축시간제

단축시간제의 필요성에 대해 평균 3.89±0.87점(5점 척도)으로 시간선택제 근무유형 중 가장 높은 응답을 나타냈다. 지원의향에서도 246명(46.2%)이 긍정적인 응답을 하였다. 선택한 이유에 대해서는 120명(49.0%)이 ‘교대근무가 힘들어서’ 문항이 가장 높았고, 다음으로는 ‘육아와 병행하기 위해서’가 90명(37%), ‘건강을 위해서’ 89명(36%), ‘야간근무가 힘들어서’ 86명(35%)의 순이었다. 선호하는 고용형태는 ‘신규형과 전환용 모두’가 256명(48.1%), ‘전환용’이 160명(30.1%) 순이었다. Table 2

3.2.4 휴일전담제

휴일전담제의 필요성에 대해 평균 3.37±1.02점(5점 척도)이었으며, 전체 대상자 중 73명(13.7%)이 휴일전담제 근무에 대한 지원의향을 보였다. 휴일전담제를 선택한 이유에 대해서는 32명(44%)이 ‘교대근무가 힘들어서’라는 응답이 가장 높았고, 응답자의 22명(30%)이 ‘업무가 힘들어서’, 20명(27%)이 ‘야간근무가 힘들어서’, 19명(6%)이 ‘육아와 병행하기 위해서’ 순으로 나타났다. 선

호하는 고용형태로는 ‘신규형과 전환형 모두’가 261명(49.1%), ‘전환용’이 128명(24.1%)의 순이었다. Table 2

3.3 시간선택제 근무시행에 따르는 긍정적, 부정적인 영향

시간선택제 근무시행에 따르는 긍정적인 영향을 살펴 보면, ‘자기능력개발(대학원, 취미, 운동)이 가능하다’가 평균 4.06±0.82점으로 가장 높았으며, ‘여가활동 등의 증가로 삶의 질이 향상된다’ 평균 3.95±0.79점, ‘가사 및 육아와 일을 병행할 수 있다’ 평균 3.92±0.81점, ‘자신의 생활에 맞게 근무를 신청할 수 있다’ 평균 3.85±0.78점, ‘나이가 들어서도 일을 계속할 수 있다’ 평균 3.84±0.83점 순으로 나타났다. 시간선택제 근무시행에 따르는 부정적인 영향에 대해서는 ‘비정규직으로 채용될 우려가 높다’가 평균 3.80±0.90점으로 가장 우려하는 문항이었으며, ‘임금이 줄어들게 될 것이다’ 평균 3.64±0.82점, ‘본인이 희망하는 근무시간대를 보장받기 어려울 것이다’ 평균 3.64±0.85점 ‘일시적 근무자로 전락할 위험이 있다’가 평균 3.64±0.85점으로 유사한 수치를 나타내 주로 고용형태와 본인의 근무신청이 잘 반영될지에 대한 우려를 보였다. Table 3

Table 3. The Positive and Negative Impacts of Flexible Working Pattern

(N=532)

Positive impacts	M	SD
I can do personal development such as going for graduate school, doing some exercise and hobby.	4.06	0.82
I can enjoy leisure life that improves quality of my life.	3.95	0.79
I can parallel with child care and housework.	3.92	0.81
I can ask the work shift so as to fit my routine life.	3.85	0.78
I can continue to work even when I get older.	3.84	0.83
I can be satisfied with nursing career.	3.80	0.88
Flexible working will set efficient work environment.	3.80	0.88
Stress from shift-working will be reduced.	3.74	0.89
My health will be improved.	3.74	0.87
I may not think about changing the job.	3.70	0.88
Self-esteem will be increased by having choice for shift.	3.66	0.87
Quality of nursing service will be enhanced by strategic nursing workforce management.	3.62	0.82
The issue of nursing shortage will be solved.	3.26	1.02
Negative impacts	M	SD
Being employed as non-regular workers is hight concerned.	3.80	0.90
The wages will be reduced.	3.64	0.82
It will be difficult to guarantee the work shift that I ask.	3.64	0.85
There is a risk of slippage as temporary workers.	3.64	0.85
The conflicts and feeling isolated from existing staffs can be generated.	3.57	0.90
It will be difficult to go back to the shift that I used to work.	3.47	0.83
Reasonable compensation will not be made.	3.37	0.86
The complexity of flexible working will cause confusion in the hospital.	3.34	0.90
The workload will be heavier and the work will be getting harder.	3.02	0.84

3.4 시간선택제 근무 유형별 선결조건

3.4.1 야간전담제

야간전담제를 시행하기 위한 선결조건은 다음과 같다. 먼저 급여 측면에서는 200%를 지급해야 한다는 응답이 전체 대상자 중 277명(52.1%)으로 가장 많았고, ‘현행 법정기준인 150%가 적절하다’가 147명(27.6%)이었다. 보상 측면에서는 ‘정밀 건강검진을 제공해야 한다’가 평균 4.22±0.64점으로 가장 높게 나타났으며, ‘특별수당지급’이 평균 4.14±0.64점, ‘업무 외 행사 참여 제외’가 평균 4.12±0.83점을 보였다. 근무조건에 대해서는 ‘3일 혹은 4일로 연속 야간근무제한 규정이 있어야 한다’가 평균 4.29±0.65점으로 가장 높았고, ‘적절한 야간

근무자 수가 뒷받침 되어야 한다’ 평균 4.27±0.59점, ‘월 야간근무 횟수를 제한하는 규정이 있어야 한다’ 평균 4.24±0.63점으로 높게 나타났으며, ‘충분한 휴식시간이 제공되어야 한다’ 평균 4.24±0.67점, ‘초과근무시간 제한규정’은 평균 4.19±0.64점으로 전반적으로 모든 선결조건의 필요성이 높게 나타났다. Table 4

3.4.2 2교대제

2교대제를 시행하기 위한 선결조건으로 ‘적정한 야간근무자 수가 지원되어야 한다’가 평균 4.27±0.59점으로 가장 높았고, ‘충분한 휴식시간 제공’ 평균 4.24±0.67점, ‘연 야간근무 제한 규정’ 평균 4.23±0.72점, ‘초과 근무시간 제한 규정’ 4.22±0.71점, ‘충분한 수면시간제공’이

Table 4. Precondition of Flexible Working Pattern

(N=532)

Fixed night shift		n (%) / M±SD	Shorter hour shift		M±SD
Wage	150% (Current law)	147 (27.6)	Reward	Wage	3.72±0.75
	200%	277 (52.1)		Bonus	3.59±0.79
	250%	78 (14.7)		Retirement pay	3.64±0.78
	Others	30 (5.6)		Holiday incentives	3.59±0.80
Reward	Special payments	4.14±0.64		Maternity leave	3.59±0.79
	Additional vacation besides designated vacation.	4.10±0.68		Overtime incentives	3.66±0.80
	Precise medical examination	4.22±0.64		Education/Training	3.59±0.75
	Exclusion from participating in any events besides night shift work	4.12±0.83		Promotion	3.38±0.87
Working condition	Education opportunity for self development	3.90±0.72		Salary	3.45±0.84
	Overtime restriction	4.19±0.64		Limit minium workhours	3.74±0.75
	Limit the number of night shifts in a month	4.24±0.63	Working condition workhours	Limit maximum	3.74±0.77
	Limit the days of continuous night shift (e.g. three or four days)	4.29±0.65			
	Adjustment of workload at night (e.g. adjusting time for doctors' order)	3.99±0.78	Fixed weekend shift		n (%) / M±SD
	Adequate number of workers at night	4.27±0.59	Wage for Saturday	100% of current wage	110 (20.7)
Enough break time	4.24±0.67	120% of current wage		102 (19.2)	
Sufficient sleep hours	4.19±0.72	150% of current wage		170 (32.0)	
		180% of current wage		29 (5.5)	
		200% of current wage		87 (16.4)	
12 hour shift		M±SD	Others	34 (6.2)	
Working condition	Overtime restriction	4.22±0.71	Wage for Sunday	150%	219 (41.2)
	Limit the days of continuous night shift (e.g. three or four days)	4.23±0.72		200%	229 (43.0)
	Adjustment of workload at night (e.g. adjusting time for doctors' order)	4.12±0.75		250%	47 (8.8)
	Adequate number of workers at night	4.27±0.59	Others	37 (7.0)	
	Enough break time	4.24±0.67	Reward	Bonus	3.51±0.83
	Sufficient sleep hours	4.19±0.72		Retirement pay	3.53±0.82
	Limit the age of nightworkers	3.53±0.97		Overtime incentives	3.63±0.84
		Education/Training		3.53±0.80	
		Promotion	3.34±0.87		
		Salary	3.41±0.84		

평균 4.19±0.72점 순으로 나타났으며, 주로 인력지원, 휴식시간, 수면에 대한 선결조건이 높게 나타났다. Table 4

3.4.3 단축시간제

단축시간제를 시행하기 위한 선결조건으로 보상 측면에서 ‘근무시간에 비례한 임금지급’이 평균 3.72±0.75점으로 가장 높았고, ‘초과근로수당’ 평균 3.66±0.80점, ‘퇴직금’ 평균 3.64±0.78점의 순으로 나타났다. 또한 승진과 호봉에 대해서도 각각 평균 3.38±0.87점, 3.45±0.84점으로 높게 나타났다. 근로조건 측면에서 ‘최소 및 최고 근무시간규정’이 선결되어야 한다는 응답도 각각 평균 3.74±0.75점, 3.74±0.77점으로 나타났다. Table 4

3.4.4 휴일전담제

휴일전담제를 시행하기 위한 선결조건으로 급여측면에서 토요일 급여수준으로 ‘통상급여의 150%가 지급되어야 한다’가 170명(32%)으로 가장 높게 나타났고, 200%는 87명(16.4%)이 응답하였다. 일요일 급여수준에 대해서는 200%가 229명(43%), 150%가 219명(41.2%)으로 토요일보다는 일요일 급여수준이 높게 지급되어야 한다고 제시하였다. 보상은 ‘전일제와 동일한 조건하에 초과근로수당이 지급되어야 한다’가 평균 3.63±0.84점으로 가장 높게 제시되었고, ‘퇴직금’ 평균 3.53±0.82점, ‘교육 및 훈련’ 평균 3.53±0.80점, ‘승진과 호봉’에 대해서도 각각 평균 3.34±0.87점, 3.41±0.84점으로 나타났다. Table 4

4. 논의

본 연구는 간호사의 시간선택제 근무에 대한 인식을 조사하고 이를 토대로 합리적인 근무방안을 제시하여 시간선택제 근무의 확산과 효과적인 활성화에 기여하고자 실시하였다. 본 연구의 대상자는 532명으로 평균 연령은 30.85(±6.97)세이었다. 본 연구는 Kim과 Yang의 연구[22]에서 평균 연령인 28.39(±5.14)세보다 높았으나 여전히 25-29세 연령대의 간호사(38.9%)가 많은 것으로 나타났다. 그러나 30-34세는 27.4%, 35-39세는 12.2%로 급격한 감소양상을 나타내 Lee의 연구[5]에서 제시한 결과와 일치하며, 이러한 결과는 교대근무로 인한 양육

과 돌봄 등의 가사부담의 이유가 가장 높게 나타났음을 뒷받침한다. 또한 대상자의 41.5%가 이직경험이 있는 것으로 조사되어 간호사의 합리적인 근무방안을 마련할 필요성이 있음을 제시한다.

시간선택제 근무유형에 따른 필요성 인식과 지원의향을 살펴보면, 단축시간제에 대한 필요성(M=3.89±0.87)과 지원의향(46.2%)이 가장 높게 나타났다. 선택이유로는 교대근무와 육아의 병행 어려움이었다. 반면에 야간전담제에 대한 필요성(M=3.72±0.94)은 높았으나 실제로 지원의향에 대한 응답은 21.1%에 불과해 야간근무라는 신체적 부담과 업무부담이 영향을 미쳤을 것으로 사료된다. 그러나 이러한 요인 이외에도 실제로 야간 근무를 하는 간호사들은 근무 자체가 만족스럽고 지속할 의사도 88.7%로 높았지만 야간 업무환경에 대한 개선의 필요성을 주장하여[18] 근무여건이 뒷받침되어야 한다는 것을 시사한다.

시간선택제 근무시행에 따르는 긍정적, 부정적 영향에 대한 의견을 살펴보면, 먼저 긍정적 영향으로는 대학원 진학, 취미, 운동과 같은 자기능력개발이나 가사와 육아 병행 등 직장보다 개인의 여가생활과 삶의 질을 추구하는 의도가 높음을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 본 연구 대상자 중 35세 이하의 66.3%를 차지하였으며, 이들은 1980년대 이후 태생인 Y세대라 불리며, 일과 삶의 양립을 중시하고 가족을 소중하게 생각하는 특징을 갖는다는 주장[23]을 뒷받침한다. 따라서 다양한 시간선택제 근무는 Y세대가 추구하는 가치에 부합되는 근무형태라고 할 수 있다. 특히 나이가 들어서도 일을 계속할 수 있고, 간호직업에 대한 만족도가 높아진다는 응답을 통해 합리적이고 유연한 근무형태가 제공된다면, 시간선택제 근무형태의 활성화가 기대될 수 있을 것으로 사료된다. 시간선택제 근무의 부정적인 영향에 대해서는 비정규직에 대한 우려가 가장 높았고, 임금이 줄어들고, 일시적 근무자로 전락할 위험에 대한 불안함을 나타내 적절한 보상뿐 아니라 안정적인 고용형태에 대한 방안이 마련될 필요가 있음을 시사한다.

시간선택제 근무의 선결조건을 보면, 야간전담제가 급여 측면에서 현재법정기준인 통상급여의 150%보다 200%를 제공해야 한다는 응답이 52.1%로 가장 높게 나타났다. 보상 측면에서는 정밀 건강검진과 연속 야간근무(3일 혹은 4일 제한) 규정에 대한 응답이 가장 높게 나타났으며, 이는 야간근무를 전담함으로써 합당한 근무여

건이 우선으로 전제되어야 함을 반영한다. 단축시간제 또한 정규시간보다는 단축된 적은 시간을 일하는 만큼 임금 선결조건과 최소 및 최고 근무시간도 규정될 필요성을 제시하였다. 휴일전담제에 대해서는 토요일보다 일요일 급여가 200%이어야 한다고 제시하였고 초과 근로 수당을 지급해야 한다는 의견이 가장 많았다.

최근 고용노동부는 ‘전환형 시간선택제’ 근무제도를 2015년 9월 15일부터 개편과 동시에 확대하여 시행하겠다고 발표하였다. 전환형 시간선택제를 도입하는 사업주와 기간제인 시간제 근로자를 무기계약직으로 전환시킨 사업주에게 정액지원과 임금상승분의 70%를 지원하는 방식으로 확대함으로써 사업주의 부담을 줄이고자 하였다[24]. 이와 같이 정부와 사회의 전반적인 인력관리 추세에 상응하면서 본 연구의 조사결과를 토대로 다음과 같은 간호인력을 위한 시간선택제의 합리적 근무방안을 제시하고자 한다.

먼저 의료기관에서는 시간선택제 근무를 도입할 시에 다음의 사항을 고려해야 한다. 첫째, 시간선택제 근무가 원활하게 진행되기 위한 기본적인 인력충원을 보장한다. 둘째, 시간선택제 근무 신청 조건은 신규형 혹은 전환용으로 채용한다. 셋째, 시간선택제 근무 간호사는 정년보장(정규직)을 전제로 한다. 넷째, 인사평가(승진)는 단축시간제와 휴일전담제 지원 간호사가 교대근무제로 복귀할 경우 전일제와 동일하게 적용한다. 다섯째, 부서는 간호사가 단축시간제 혹은 휴일전담제를 선택할 경우 반드시 기간을 명시하고 기간이 만료된 경우 간호사가 계속 시간선택제 근무를 할지 전일제 근무를 할지 본인의 의사를 존중한다. 여섯째, 시간선택제 근무 간호사가 전일제 간호사와 같은 교육과 훈련을 받을 수 있도록 최대한 배려한다. 일곱 번째, 시간선택제 근무 제도에 대해 전 직원이 도입 목적과 근무기간, 근무조건 (근무시간, 근무형태, 본인의 선택권, 절차, 임금, 복리후생, 승진 등)을 알 수 있도록 고지한다. 즉 시간당 임금, 정년, 4대 보험 가입 등 근로조건이 정규직과 같은 대우를 받는 규정이 선행되어야 함을 의미하고, 필요 시 이와 관련된 경제적 보상제도가 수반되어야 한다.

야간전담제의 경우 야간근무 시간대는 생체리듬의 수면 시간대에 해당되므로 신체적 피로와 업무의 부담을 고려해야 하고 활력징후 측정 및 검사의 최소화 등 야간 업무량이 조정된 후 제도가 시행되어야 한다. 특히 야간 근무 중 잠깐의 수면(nap)은 각성을 증진시키고 오류 횟

수를 줄였으며[25,26] 새벽 2-3시 사이에 30분간 수면을 취한 간호사들이 각성 정도가 높았다는 연구결과[27]가 보고되고 있다. 이러한 결과에 근거해 보면 추후에 근무 중 잠깐 수면을 취할 수 있도록 하는 제도적인 배려가 필요할 것으로 생각한다. 본 연구에서는 근무시간 내 1시간 이내의 휴식시간을 제도화하는 것이 선행되어야 할 것을 제시한다. 또한 야간근무는 유방암[28], 자궁내막암[29], 대장암[30] 등의 유병률과 관련이 있는 것으로 나타났다. 따라서 야간전담 근무의 경우 매년 1회의 정기적인 건강검진 이외에 6개월마다 추가 검진을 시행하도록 하며, 검사 항목으로는 암 표지자 및 심뇌혈관질환 관련 검사를 시행할 것을 포함한다.

2교대제의 경우, 간호사의 높은 피로도, 업무부담의 증가로 인한 건강악화 측면이 제기되며, 한편으로 간호인력이 축소될 우려가 높다는 문제점이 제기되어 적절한 간호인력뿐 아니라 간호보조인력과의 적정수준을 유지하는 조건이 전제되어야 한다. 지금까지 2교대제는 근골격계 질환이나 주사침 손상, 졸리움 등의 근무관련 손상이나 상해뿐 아니라 환자간호 오류의 증가와 관련성을 나타냈다[31,32]. 특히 3일 연속 2교대 근무를 할 경우, 간호사들의 45%가 극심한 졸리움을 호소하여[33] 연속 야간근무일수에 대한 규정이 필요함을 알 수 있다. 한편으로 중환자실에서 12주 동안 12시간제 근무를 경험한 간호사들은 3교대근무 보다 오히려 신체·정신적 건강과 업무 만족도가 증가하였으며, 무엇보다 환자간호의 지속성에 대한 장점을 제시하였다[34]. 이러한 결과를 고려하여 2교대제 시행 시 인력충원의 적절한 배치가 전제된다면 간호사의 채용 및 이직률 저하를 위한 방안이 될 수 있을 것이다.

단축시간제의 경우, 인력채용 시에 기존 간호인력을 전환하는 전환율을 우선적으로 고려하여 재직자 중 1년 이상의 경력자로 선정한다. 신청조건으로는 남녀고용평등 일가정안정지원에 관한 법률 제 22조의 2에 의거하여 임신기, 초등학교 취학 전 자녀가 있는 간호사, 질병·부상 후 직장으로 복귀하거나 가족돌봄 지원이 필요한 간호사로 제한을 두는 것을 고려한다. 사유가 해소될 때까지 원칙으로 하되 다른 특별한 합의가 없다면 1년을 원칙으로 한다. 단축시간근무 간호사는 주로 정맥주사업무, 투약간호, 수술환자간호 등의 기능적 업무를 담당하도록 하고 이는 짧은 시간 내에 효율적으로 환자간호가 이루어지도록 하기 위함이다. 단축시간제는 적은 시간을

근무한다는 특성을 감안하여 야간근무 시간을 제외하고 최소근무시간은 일 4시간 이상으로 하는 것을 고려해 볼 수 있다.

휴일전담제의 경우 토요일과 일요일 주말에 근무하고, 3교대 혹은 2교대로 유연하게 근무할 수 있다. 재직자 중 1년 이상의 경력자로 자격조건을 규정하고, 신청 조건은 단축시간제와 마찬가지로 자녀 양육으로 인해 주말에 근무를 원하는 간호사로 선정한다면 간호사의 일-가정 양립에 도움을 줄 수 있을 것이다. 또한 재직자 중 학업 및 자기개발 등의 요구가 있는 간호사도 신청할 수 있게 함으로써 주중의 학업생활을 유지할 수 있어 간호사들의 학습역량을 키워나가는데 기여할 수 있을 것으로 생각된다.

본 연구의 간호학적 의의는 사회전반적인 인력고용 흐름인 시간선택제 근무형태에 대한 간호사의 인식을 조사하고, 간호인력관리에 효과적으로 활성화할 수 있는 시간선택제 근무방안을 제시하였다는데 의의가 있다. 또한 간호인력의 다양한 근무형태를 알리고 경력단절 간호사들이 다양한 근무형태를 선택할 수 있는 기회를 제공함으로써 육아나 교대근무로 인해 어려움이 있는 경력단절 간호사들의 취업을 활성화할 수 있는 계기가 될 수 있다. 따라서 본 연구의 결과는 업무경험이 많고 경력단절이 짧은 간호사들이 다시 임상현장으로 복귀할 수 있도록 도와 간호사 이직을 줄이는데 기여할 수 있다. 그러나 본 연구의 대상자는 정규직이며 교대근무하는 간호사의 응답을 반영한 결과이어서 실제적으로 교대근무의 어려움을 반영하였다는 특성을 나타내지만 간호관리자나 교대근무를 하지 않는 간호사의 의견이 포함되지 않아 결과를 전체적으로 확대해석하지 않도록 주의해야 한다.

5. 결론

본 연구는 일반간호사의 시간선택제 근무에 대한 인식을 조사하고 이를 활성화하기 위한 근무방안을 제시하고자 시도하였다. 본 연구의 결과 시간선택제 근무 중 단축시간제에 대한 필요성과 지원 의향이 가장 높게 나타났다. 이유로는 교대근무와 육아 등의 어려움이였다. 시간선택제 근무에 따른 긍정적인 영향으로 자기개발과 여가활동이 강조되었으며, 부정적인 영향으로는 비정규직으로 채용될 우려가 가장 높게 나타났다. 본 연구에서

시간선택제 근무를 시행하기 위한 선결조건으로 시간선택제 근무 유형에 따른 보상과 근무조건에 대한 표준화된 운영 지침을 제시함으로써 추후에 간호사의 균등한 근무조건을 마련하는데 기여할 수 있다. 추후에는 본 연구결과에서 제시한 운영방안이 간호사들의 참여를 유도할 수 있는 방향인지 확인하는 추가연구가 이루어져야 하며, 아울러 시간선택제 근무 유형의 효과를 다각도로 확인할 수 연구가 뒷받침되어야 한다.

References

- [1] Hospital Nurses Association, "Hospital nurse staffing survey", Seoul; HNA, 2014.
- [2] Statistics Korea, "Annual employment statistics", Statistics Korea, 2012. Available from <http://laborstat.moel.go.kr/> (accessed December, 10, 2014)
- [3] E. J. Yoon, I. J. Lee, J. H. An, "Attitude toward turnover intention among hospital nurses: An application of Q-methodology", Korean Society for the Scientific Study of Subjectivity, No. 26, pp. 57-69, 2013.
- [4] G. Morris, "Workforce survey results for nursing staff, midwives and health visitors", London; TSO, 2006.
- [5] G. J. Lee, "Survey on nurses at career break and evaluation of re-employment support programs", Seoul; Korean Nurses Association, 2014.
- [6] Ministry of Employment and Labor, "Introduction and operation guide for part-time job", Seoul; Korea Labor Foundation, 2013.
- [7] Y. O. Paek, "Study on the flexible workplace, job satisfaction, intention to change job for hospital nurses", Unpublished Master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, 2012.
- [8] Hospital Nurses Association, "Nurses' work environment survey in hospital", Seoul; HNA, 2013.
- [9] National Solution Inc, "2015 National healthcare retention and RN staffing report", East Petersburg; NSI Nursing Solution, 2009.
- [10] B. J. Hatcher, M. R. Bleich, C. Connolly, K. Davis, P. O. Hewlett, K. S. Hill, "Wisdom at work: The importance of the older and experienced nurse in the workforce", Princeton; Robert Wood Johnson Foundation, 2006.
- [11] United States Department of Labor, "Occupational outlook handbook", Washington DC; USDOL, 2012.
- [12] Ministry of Employment and Labor, "2013 Korea occupational outlook", Seoul; Korea Employment Information Service, 2013.
- [13] I. Brooks, "Nurse retention: Moderating the ill-effects of shiftwork", Human Resource Management Journal, Vol. 10, pp. 16-30, 2000.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1748-8583.2000.tb00003.x>

- [14] I. Brooks, S. Swailes, "Analysis of the relationship of nurse influences over flexible working and commitment to nursing", *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 38, No. 2, pp. 117-126, 2002.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1046/j.1365-2648.2002.02155.x>
- [15] G. L. Ingersoll, T. Olsan, J. Drew-Cates, B. Devinney, J. Davies, "Nurses' job satisfaction, organizational commitment and career intent", *Journal of Nursing Administration*, Vol. 32, No. 5, pp. 250-263, 2002.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/00005110-200205000-00005>
- [16] International Centre for Human Resources in Nursing, "Flexible work practices in nursing", Geneva; ICN, 2012.
- [17] Ministry of Employment and Labor, "The labor force survey at establishments", Seoul; Ministry of Employment and Labor, 2014.
- [18] E. S. Lee, K. O. Kim, H. J. Song, J. S. Lee, S. Y. Kim, H.S. Lee, J. H. Choi, "Comparison of job satisfaction and nursing performance between nurses on fixed nights and nurses on three shifts, and nurses understanding of fixed night shift system", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol. 18, No. 1, pp. 63-73, 2012.
- [19] J. Clendon, L. Walker, "Nurses aged over 50 and their perceptions of flexible working", *Journal of Nursing Management*, 2015, June 23. Advance online publication,
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12325>
- [20] Family-Friendly Strategy Research Institute, "Improvement of health sector jobs opportunity and quality of work", Seoul; FFSRI, 2010. RR 2010-8-12.
- [21] Y. W. Park, H. K. Shin, H. S. Lee, H. Y. Lee, E. H. Kim, J. S. Park, K. H. Oh, M. A. Jeong, K. H. Mun, "A study for developing the effective working pattern for nurses in shift work", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol. 19, No. 3, pp. 333-344, 2013
- [22] Y. H. Kim, Y. O. Yang, "A study for perception and preference on flexible working pattern of nurses in hospital", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 13, No. 2, pp. 167-175, 2007.
- [23] S. Yigit, K. Aksay, "A Comparison between generation X and generation Y in terms of individual innovativeness behavior: The case of Turkish health professionals", *International Journal of Business Administration*, Vol. 6, No. 2, pp. 106-117, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5430/ijba.v6n2p106>
- [24] Ministry of Employment and Labor, "Improvement of part-time support system: Press release", Seoul; Ministry of Employment and Labor, 2015.
- [25] M. M. Ohayon, M. H. Smolensky, T. Roth, "Consequences of shiftworking on sleep duration, sleepiness, and sleep attacks", *Chronobiology International*, Vol. 27, No. 3, pp. 575-589, 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.3109/07420521003749956>
- [26] W. M. Fallis, D. E. McMillan, M. P. Edwards, "Napping during night shift: Practices, preferences, and perceptions of critical care and emergency department nurses", *Critical Care Nurse*, Vol. 31, No. 2, pp. e1-e11, 2011.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4037/ccn2011710>
- [27] S. S. Smith, S. Kilby, G. Jorgensen, J. A. Douglas, "Napping and nightshift work: Effects of a short nap on psychomotor vigilance and subjective sleepiness in health workers", *Sleep and Biological Rhythms*. Vol. 5, pp. 117 - 125, 2007.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1479-8425.2007.00261.x>
- [28] Y. Jia, Y. Lu, K. Wu, Q. Lin, W. Shen, M. Zhu, S. Huang, J. Chen, "Does night work increase the risk of breast cancer? A systematic review and meta-analysis of epidemiological studies", *Cancer Epidemiology*, Vol. 37, No. 3, pp. 197-206, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.canep.2013.01.005>
- [29] A. N. Viswanathan, S. E. Hankinson, E. S. Schernhammer, "Night shift work and the risk of endometrial cancer", *Cancer Research*, Vol. 67, No. 21, pp. 10618-10622, 2007.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1158/0008-5472.CAN-07-2485>
- [30] E. S. Schernhammer, F. Laden, F. E. Speizer, W. C. Willett, D. J. Hunter, I. Kawachi, G. A. Colditz, "Night-shift work and risk of colorectal cancer in the nurses' health study", *Journal of the National Cancer Institute*, Vol. 95, No. 11, pp. 825-828, 2003.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1093/jnci/95.11.825>
- [31] L. D. Scott, W. T. Hwang, A. E. Rogers, T. Nysse, G. E. Dean, D. F. Dinges, "The relationship between nurse work schedules, sleep duration, and drowsy driving", *Sleep*, Vol. 30, No. 12, pp. 1801-1807, 2007.
- [32] A. M. Trinkoff, R. Le, J. Geiger-Brown, J. Lipscomb, "Work schedule, needle use, and needle stick injuries among registered nurses", *Infection Control*, Vol. 28, No. 2, pp. 156-164, 2007.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1086/522262>
- [33] J. Geiger-Brown, V. E. Rogers, A. M. Trinkoff, R. L. Kane, R. B. Bausell, S. M. Scharf, "Sleep, sleepiness, fatigue, and performance of 12-hour-shift nurses", *Chronobiology International*, Vol. 29, No. 2, pp. 211-219, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.3109/07420528.2011.645752>
- [34] T. Dwyer, L. Jamieson, L. Moxham, D. Austen, K. Smith, "Evaluation of the 12 hour shift trial in a regional intensive care unit", *Journal of Nursing Management*, Vol. 15, No. 7, pp. 711-720, 2007.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2934.2006.00737.x>

김 미 영(Miyoung Kim)

[정회원]



- 1995년 8월 : 이화여자대학교 교육대학원 간호교육전공 (교육학 석사)
- 2001년 8월 : 이화여자대학교 대학원 간호학과 (간호학 박사)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 이화여자대학교 간호학부 부교수

<관심분야>

인적자원관리, 간호윤리, 일-가정 양립

김 은 정(Eunjung Kim)

[정회원]



- 2011년 2월 : 이화여자대학교 일반대학원 간호학과 (간호학 석사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 이화여자대학교 일반대학원 간호학과 박사과정

<관심분야>

간호행정, 성과관리, 성인간호

최 수 진(Sujin Choi)

[정회원]



- 2015년 2월 : Eastern University MSHM
- 2015년 3월 ~ 현재 : 이화여자대학교 일반대학원 간호학과 박사과정

<관심분야>

간호행정, 글로벌 간호, 다문화 교육