

병원간호사의 탄력적 근무형태적응에 대한 인식 및 선호하는 근무형태 조사

김 영 혜¹⁾ · 양 영 옥²⁾

서 론

연구의 필요성

경제성장과 산업화가 급속하게 진행되는 과정에서 여성노동력의 필요성이 급증하였고 현재 여성의 취업은 양적인 증가세를 보이고 있다(이명신, 2001). 실제로 1970년대 39.0%를 차지했던 여성의 경제활동 참가율이 1996년 48.7%, 2006년 50.3%로 지속적으로 증대되었다. 그러나 남성의 경제활동 참가율 74.1%와 비교해 보면 여성의 경제활동 참가율은 매우 낮다고 할 수 있다(통계청, 2006).

또한 기혼여성과 미혼여성의 경제활동 참가율을 비교해 보면 2006년 기혼여성의 경제활동 참가율이 48.5%로서 미혼여성의 49.5%보다 낮았다(통계청, 2006). 다양한 이유가 있겠지만 기혼여성의 경우 결혼, 임신, 출산, 육아문제로 인한 퇴사 등으로 경력 단절이 심하다. 실제로 여성근로자의 경우 연령분포 상 가장 생산성이 높은 시기인 23~24세부터 35세까지가 오히려 취업률이 떨어짐으로써 여성경제활동참가율이 M자형 곡선을 나타낸다. 더구나 대졸이상 고학력 여성의 경제활동 참가율이 남성에 비해 많은 차이를 나타낸다(윤희숙, 2006). 간호직은 거의 여성 전문직이기 때문에 더욱 이러한 현상이 두드러진다고 생각된다. 실제로 2005년 면허 소지 간호사는 214,919명인데, 협회 등록 후 활동하는 간호사수는 99,088명으로 46.2%에 불과하다(대한간호협회, 2005).

그러나 인구구조 및 질병 양상의 변화, 건강에 대한 국민

인식 및 과학기술의 발달과 세계적인 건강관리에 대한 관심 증대 등으로 간호직의 전문화, 다양화, 특성화 등 질적 변화를 촉진시킬 뿐만 아니라 간호사의 활동 영역도 확대되고 있다(지성애, 문희자, 한성숙, 김문실과 권성복, 2000). 하지만 인간의 생명을 다루는 간호직은 환자와의 긴밀한 관계 속에서 24시간 영속적으로 환자의 상태를 파악하여 간호진단, 간호계획 수립, 간호수행 및 평가를 하는 등 양질의 간호를 제공해야 하는 업무로서 교대근무가 불가피하다(이금자 등, 2006). 그러나 교대근무는 생체리듬의 부적응으로 인한 건강상태 악화, 불면증 및 우울증(오동숙 등, 2001; 이미선 등, 1996; 이인수, 이태용과 이옥경, 1996; 현미숙, 1994; 윤진상, 국승희, 이형영, 신일선과 김인자, 1999) 및 스트레스로 인한 소진경험(김희경 등, 2005) 등이 나타난다. 특히 3교대로 인한 불규칙한 근무시간은 그들의 가족 구성원에게도 근무시간에 따른 지속적인 적응과정을 요구하게 되고, 이러한 적응과정이 원활하지 않을 경우 가족간의 결속력 감소 등 삶의 질이 감소한다(홍성호 등, 1992; 윤진상 등, 1999). 특히 밤 근무는 정상적인 수면양상을 방해하므로 충분한 수면을 취할 수 없게 되고 이러한 수면부족현상이 누적되면 피로도가 증가하여 집중력이 감소되어 안전사고 발생도가 증가하고(김지용, 1996), 근무의욕과 직무만족도가 현저하게 감소하였다(현미숙, 1994; 이미선 등, 1996). 이러한 문제로 인하여 결혼을 하여 자녀를 둔 간호사들은 이직을 고려하거나(어금숙 등, 2004) 병원 근무보다는 낮시간대의 고정근무가 가능한 다른 간호현장 근무를 더 선호하여 근로조건이 상대적으로 열악한 중소

주요어 : 병원간호사, 탄력적 근무형태

1) 부산대학교 간호대학 교수

2) 가야대학교 간호학과 전임강사(교신저자 E-mail: infantlover@naver.com)

투고일: 2007년 2월 28일 심사완료일: 2007년 6월 4일

병원의 경우 간호사를 구하기가 매우 어렵다(김영혜, 양영옥과 조규영, 2005a).

하지만 여러 연구에서 취업여성의 일과 삶의 조화를 가능하게 조율해 주는 탄력적 형태의 근무제 도입에 대한 필요성을 제시하고 있다(김금수, 2003; 이주희, 2002, 조윤애, 2000). 특히 여성은 출산과 육아 및 보육문제가 남성 보다 더 큰 부담감으로 작용하기 때문에 육아 및 보육을 하는데 필요한 탄력적인 근무제도의 도입은 직장과 가정의 양립에 관한 문제 해결에 큰 해결책을 제공해 줄 것으로 기대되고 있다(김금수, 2003). 그러나 아직까지도 간호현장에서 근무형태를 주제로 한 연구는 매우 드물다. 국내에서는 오동숙 등(2001)이 3교대와 2교대 근무 시의 직무만족도와 직간접 간호시간을 비교한 연구, 국외에서는 Reid와 Dawson(2001)이 평균 연령 21.2±2.7, 43.9±6.8세의 간호사를 대상으로 12시간 근무시의 업무 차이를 조사한 것이 보고되고 있다. 더구나 간호사의 근로조건 향상을 위한 탄력적인 근무형태 변화에 대한 연구가 꾸준히 보고되고 있으나(김영혜 등, 2005a; 김영혜, 양영옥과 조규영, 2005b; 이금자 등, 2006) 교대 근무로 인한 어려움을 겪고 있는 병원간호사에게 직접적으로 탄력적인 근무형태에 대한 의견을 조사한 연구는 거의 없는 실정이다. 탄력적인 근무형태가 일반화된 외국에 비하여(김영혜 등, 2005a, 2005b), 현재 우리나라는 고정적인 근무형태를 유지하고 있다. 그러므로 병원에서 근무하고 있는 간호사에게 탄력적 근무형태에 대한 소개 및 탄력적 근무형태 도입 후 예견되는 삶의 변화, 바람직한 탄력적 근무형태 적용을 위해 갖추어야 할 선행요건 등을 직접 알아보는 것은 탄력적 근무형태의 적용 여부, 적용전에 고려하여야 할 사항 등에 대한 현장감있는 정보를 제공할 것이다.

이에 본 연구자는 탄력적 근무형태의 적용에 필요한 기초 자료를 제공하고자 병원간호사들을 대상으로 탄력적 근무형태 도입에 대한 인식 및 선호하는 근무형태를 조사하고자 본 연구를 시도하였다.

연구의 목적

본 연구의 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 병원간호사의 현 근무형태를 조사한다.
- 병원간호사가 선호하는 탄력적 근무형태를 조사한다.
- 병원간호사의 탄력적 근무형태 적용에 대한 인식을 조사한다.

용어 정의

- 탄력적 근무형태
‘탄력적’이란 말은 ‘상황에 따라 변동적으로 대처하는’이란

뜻이므로, 탄력적 근무형태란 근로자 스스로 근무 시작과 종료를 선택하는 재량권을 기업으로부터 부여받은 제도에서 출발한 유연성이 있는 변동 근무시간 형태이다(엠펙스, 2005).

본 연구에서 사용되는 탄력적 근무형태는 경영자 및 간호사의 요구를 고려하여 고용형태, 주당 근무시간, 일일 근무시간을 탄력적으로 선택할 수 있는 근무형태를 말한다. 현행 노동용어사전을참고로 한다면 일정기간의 총 근로시간(계약시간)을 정하여 놓고, 근로자가 그 범위 내에서 각 일의 사업종업시각을 스스로 결정하여 근로하는 선택적 근로시간제(discretionary work-hour system)와 유사하다고 볼 수 있다(노동부, 2005).

연구 방법

연구 설계

본 연구는 병원에 근무하는 간호사의 탄력적 근무형태적용에 대한 인식과 선호하는 근무형태를 알아보기 위해 설계된 서술적 조사연구이다.

연구 대상

본 연구자가 임의표집한 S시와 P시 소재 300병상 이상 11개 종합병원 간호행정자에게 연구의 취지문과 질문지 330부를 우편으로 발송한 후 본 연구의 목적을 이해하고 협조를 수락한 간호사에게 의뢰하여 277부가 회송되었으며, 회송율은 83.93%이었다. 그 중 부적절한 질문지 17부를 제외한 총 260부를 연구 대상으로 하였다.

연구 도구

본 연구의 도구로 사용된 질문지는 김영혜 등(2005b)의 연구에서 사용한 질문지를 이용하였다. 질문지는 일반적 특성(6문항), 현 근무형태(4문항), 병원간호사가 선호하는 탄력적 근무형태(6문항), 탄력적 근무형태 적용에 대한 인식(18문항) 등 총 34개 문항으로 구성하였다. 병원간호사가 선호하는 탄력적 근무형태는 간호사가 선호하는 고용형태, 주당 근무시간, 일일 근무시간 도입 여부, 각 근무별 고정직 도입 여부를 조사하였다. 탄력적 근무형태 적용에 대한 인식은 1) 탄력적 근무형태 적용 후 예견되는 삶의 변화 2) 바람직한 탄력적 근무형태 적용을 위해 갖추어야 할 선행요건으로 분류하여 조사하였으며, 측정기준은 4점 척도로써 ‘매우 그렇다’ 4점에서 ‘매우 그렇지 않다’ 1점의 범위에 있으며, 점수가 높을수록 긍정적임을 의미한다. 탄력적 근무형태 적용에 대한 인식에 대한

신뢰도 Cronbach's α 는 .91이었다.

자료수집 및 절차

본 연구는 S시와 P시 소재 300명상 이상 11개 종합병원에 서 근무하는 간호사를 대상으로 2005년 6월 15일부터 7월 15일까지 30일간 자기보고식 질문지를 이용하여 자료 수집을 하였다. 질문지에 '탄력적 근무형태란 사용자 및 근로자의 요구를 고려하여 근무시간 및 고용형태를 자유롭게 선택할 수 있는 근무형태'라는 설명과 함께 구체적인 주당 근무시간, 일일 근무시간을 예문으로 제시하였다. 질문지는 연구의 취지문과 함께 우편으로 간호행정자에게 발송하였고, 간호행정자는 본 연구의 목적을 이해하고 협조를 수락한 간호사에게 질문지를 의뢰하였으며 완성된 질문지는 우편으로 회송하였다. 회송된 질문지 중 응답이 충분하지 않은 17부를 제외한 총 260부를 분석하였다.

자료분석방법

수집된 자료는 SPSS/PC 10.0 프로그램을 이용하여 통계 처리하였다.

- 연구대상자의 일반적 특성, 현 근무형태, 선호하는 탄력적 근무형태는 실수와 백분율로 분석하였다.
- 탄력적 근무형태 도입 후 예견되는 삶의 변화 및 바람직한 탄력적 근무형태 적용을 위해 갖추어야 할 선행요건은 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성 및 근무형태에 따른 탄력적 근무형태 적용 후 예상되는 삶의 변화 인식 차이는 χ^2 -test 또는 ANOVA로 검정하였으며, 사후검정은 LSD(최소 유의차 검증)를 이용하였다. 모든 유의수준은 .05이었다.

연구 결과

연구대상자의 일반적 특성

병원간호사의 연령은 최소 21세부터 44세였으며, 평균 연령은 28.39(±5.14)세이었다. 25-29세가 44.5%로 가장 많았으며, 다음으로 25세 미만인 21.5%, 30-34세가 20.2%이었다. 학력은 3년제가 68.5%로 가장 많았다. 근무경력은 1개월부터 22년까지이며 평균 6.08(±4.67)년 이었고, 6년 미만이 68.5%로 가장 많았다. 근무부서는 내외과병동이 62.7%, 산소아과병동이 6.5%, 특수부서가 30.8%이었다. 결혼여부는 미혼이 66.0%, 기혼이 34.0%이었다. 기혼 간호사 중 자녀수는 1명이 38.6%, 2명이 33.0%이었으며, 자녀가 없는 경우도 27.3%이었다<표 1>.

<표 1> 일반적 특성

(N=260)

항 목	구 분	수(명)	백분율(%)	M±SD
연 령	25세 미만	56	21.5	28.39±5.14
	25-29세	116	44.5	
	30-34세	52	20.2	
	35-39세	24	9.2	
	40-44세	12	4.6	
학 력	3년제	178	68.5	
	4년제	47	18.1	
	RN-BSN	14	5.4	
	대학원	21	8.0	
경 력	6년 미만	145	55.8	6.08±4.67
	6-10년	73	28.0	
	11-15년	28	10.8	
	16년 초과	14	5.4	
	근무부서	내외과병동	163	
산소아과병동		17	6.5	
특수부서		80	30.8	
중환자실		30	11.5	
응급실		13	5.0	
신생아실		10	3.9	
분만실		13	5.0	
수술실		7	2.7	
인공신장실	7	2.7		
결혼여부	미혼	172	66.0	
	기혼	88	34.0	
자녀수 (n=88)	없다	24	27.3	
	1명	34	38.6	
	2명	29	33.0	
	3명	1	1.1	

연구대상자의 현 근무형태에 대한 조사

병원간호사의 현 근무형태는 3교대가 86.5%로 가장 많았으며, 다음으로 낮번 고정직이 7.7%, 2-3교대 병행이 5.8%이었다. 간호직의 근무형태 때문에 사직을 생각해 본 적이 있다가 70.8%, 없다가 29.2%이었다. 사직을 고려해 본 간호사가 사직을 고려한 이유를 복수응답으로 조사한 결과 불규칙한 생활이 40.6%, 밤근무로 인한 부담이 35.5%, 공휴일 등 원하는 날 쉴 수 없다가 19.0%이었다. 대부분의 간호사가 근무형태로 인하여 사직을 고려해 본 적이 있는 것에 비하여 교대근무로 인한 불편감 해결방법은 특별한 방법이 없으므로 참는다가 46.5%로 가장 많았으며, 내 삶의 주기를 근무표에 맞추다가 44.6%로 그 다음을 차지하였다<표 2>.

연구대상자가 선호하는 탄력적 근무형태

탄력적 근무형태를 도입한다는 가정하에 병원간호사가 원하는 고용형태는 100.0% 정규직을 선택하였다. 주당 근무시간은 현재와 같은 주40시간이 64.6%로 가장 많았으며, 다음으로

<표 2> 현 근무형태

(N=260)

항 목	구 분	수(명)	백분율(%)
근무형태	3교대	225	86.5
	2-3교대 병행	15	5.8
	낮번 고정직	20	7.7
근무형태로 인한 사직 생각	있다	184	70.8
	없다	76	29.2
사직 이유 (n=310) (복수응답)	불규칙한 생활	126	40.6
	밤근무로 인한 부담	110	35.5
	공휴일 등 원하는 날 쉴 수 없다	59	19.0
	육아 문제	9	2.9
	근무에 비해 작은 수당	3	1.0
교대근무 불편함 해결방법	건강에 좋지 않다	3	1.0
	특별한 방법이 없으므로 참는다	121	46.6
	내 삶의 주기를 근무표에 맞춘다	116	44.6
	수간호사와 면담하여 조정한다	18	6.9
	기타	5	1.9

주30시간이 27.3%, 주20시간도 8.1% 이었다. 탄력적인 일일 근무시간제 도입에 대하여 찬성이 67.3%로 반대 32.7%보다 월등히 많았다. 낮번, 초번, 밤번의 각 근무별 고정직 제도 도입 여부에 대한 조사 결과 낮번 고정직은 81.6%, 초번 고정직은 72.7%에서 찬성하였으나 이와 대조적으로 밤번 고정직은 19.6%만 찬성을 하였다<표 3>.

<표 3> 선호하는 탄력적 근무형태

(N=260)

항 목	구 분	수(명)	백분율(%)	
고 용 형 태	정규직	260	100.0	
	비정규직	0	0.0	
주당 근무시간제 선택	주20시간	21	8.1	
	주30시간	71	27.3	
	주40시간	168	64.6	
탄력적인 일일 근무시간제 도입	찬성	175	67.3	
	반대	85	32.7	
고정직제 도입	낮번	찬성	226	81.6
		반대	34	12.3
	초번	찬성	189	72.7
		반대	71	27.3
	밤번	찬성	51	19.6
		반대	209	80.4

연구대상자의 탄력적 근무형태 도입에 대한 인식 조사

병원간호사의 탄력적 근무형태 도입에 대한 인식 조사는 탄력적 근무형태 도입 후 예견되는 삶의 변화와 바람직한 탄력적 근무형태 적용을 위해 갖추어야 할 선행요건으로 구별하여 조사하였다.

- 탄력적 근무형태 도입 후 예견되는 삶의 변화에 대한 인식
- 탄력적 근무형태 도입 후 예견되는 삶의 변화에 대한 인식

을 조사한 결과, 가장 긍정적인 문항은 자기 능력 개발이 가능하다가 평균 3.23(±.61)로 가장 높았으며 다음으로 여가 활동의 증가로 삶의 질 향상(3.13±.64), 나의 생활에 맞게 근무를 신청할 수 있다(2.99±.63), 가사와 일을 병행할 수 있다(2.98±.58), 능률적인 근무 분위기 조성(2.98±.64)의 순이었다. 상대적으로 평균이 낮은 문항은 이직 생각 감소(2.86±.65)와 싫증이 덜 난다(2.83±.59)이었다<표 4>.

이를 다시 일반적 특성 및 근무형태에 따른 탄력적 근무형태 적용 후 예상되는 삶의 변화 인식 차이를 조사한 결과는 <표 5>, <표 6>과 같다.

- 연구대상자의 일반적 특성에 따른 탄력적 근무형태 도입 후 예상되는 삶의 변화 인식 차이

병원간호사의 일반적 특성 중 연령, 학력, 근무경력, 근무부서, 결혼 여부, 자녀 유무와 탄력적 근무형태 도입 후 삶의 변화 인식 차이를 조사한 결과는 <표 5>와 같으며, 경력(F=2.839, p=.039), 근무부서(F=3.086, p=.047)는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 경력 및 근무부서와 탄력적 근무형태 도입 후 예상되는 삶의 변화 인식 차이를 LSD 사후검정을 시행해 본 결과는 다음과 같다. 6년 미만의 간호사는 6-10년(p=.038) 및 11-15년(p=.015) 경력의 간호사와 탄력적 근무형태 도입 후 예상되는 삶의 변화 인식에서 유의한 차이가 있었다. 근무부서에서는 특수부서와 내외과병동 간호사 간에 유의한 차이가 있었다(p=.44).

- 현 근무형태에 따른 탄력적 근무형태 도입 후 예상되는 삶의 변화 인식 차이

현 근무형태 및 교대근무로 인한 사직 여부와 탄력적 근무형태 도입 후 예상되는 삶의 변화 인식 차이를 조사한 결과는 <표 6>과 같다. 현 근무형태에 따라 탄력적 근무형태 도입 후 예상되는 삶의 변화 인식 차이는 통계적으로 유의하지

<표 4> 탄력적 근무형태 도입 후 예견되는 삶의 변화

(N=260)

문항	평균	표준편차
자기능력개발(대학원, 취미, 운동)이 가능할 것이다	3.23	.61
여가활동의 증가로 삶의 질이 향상될 것이다	3.13	.64
나의 생활에 맞게 근무를 신청할 수 있을 것이다	2.99	.63
가사와 일을 병행할 수 있을 것이다	2.98	.58
능률적인 근무 분위기가 조성될 것이다	2.98	.64
선택권한이 있어 자아존중감이 증가할 것이다	2.95	.63
나이가 들어서도 일을 계속할 수 있을 것이다	2.94	.64
간호사의 직업에 대한 만족도가 높을 것 같다.	2.94	.70
육아와 일을 병행할 수 있다	2.93	.59
근무형태와 관련된 스트레스가 감소할 것이다	2.92	.69
이직생각이 감소될 것이다	2.86	.65
싫증이 덜 날 것 같다	2.83	.59

않았으나, ‘교대근무로 인해 사직을 생각해 본 적이 있는’ 간호사가 사직을 생각해 본 적이 없는 간호사보다 탄력적 근무형태 도입 후 삶이 더 변화가 있을 것으로 예상하였으며 이는 통계적으로도 유의하였다(F=.479, p=.002).

<표 5> 일반적 특성에 따른 탄력적 근무형태 도입 후 예견되는 삶의 변화 인식 차이 (N=260)

항목	구분	평균±표준편차	F	p	Post hoc
연령	25세 미만	3.00±.35	.708	.587	NS
	25-29세	2.99±.46			
	30-34세	2.96±.51			
	35-39세	2.84±.57			
	40-44세	2.89±.47			
학력	3년제	3.01±.37	1.763	.155	NS
	4년제	2.88±.57			
	RN-BSN	2.79±.38			
	대학원	2.94±.81			
경력	6년 미만	3.04±.40	2.839	.039*	1>2,3
	6-10년	2.90±.55			
	11-15년	2.81±.42			
	16년 초과	3.01±.58			
	근무부서	내외과병동			
산소아과병동	3.13±.56				
특수부서	3.05±.47				
결혼 여부	미혼	2.83±.64	1.851	.177	NS
	기혼	3.00±.45			
자녀 유무	없다	2.99±.43	.445	.505	NS
	있다	2.95±.51			

* : p < .05 NS : non significant

<표 6> 근무형태에 따른 탄력적 근무형태 도입 후 예견되는 삶의 변화 인식차이 (N=260)

항목	구분	평균±표준편차	F	p
근무형태	2-3교대 병행	2.98±.46	1.078	.342
	3교대	3.03±.41		
	낮번 고정직	2.83±.52		
사직 여부	있다	3.03±.44	9.479	.002*
	없다	2.84±.48		

* : p < .05

● 바람직한 탄력적 근무형태 적용을 위해 갖추어야 할 선행요건

바람직한 탄력적 근무형태 적용을 위해 갖추어야 할 선행요건에 대한 인식을 조사한 결과, 사용자측 선행요건으로 요구되는 것은 법적 비율에 맞는 인력의 보충이 3.63(±.55)으로 가장 높았으며, 다음으로 환자의 상태에 맞는 적절한 인력의 배치(3.58±.55), 육아 등 직원의 복지 시설(3.50±.58)순이었다. 간호사측의 선행조건은 확실한 환자 파악 및 책임감(3.44±.55), 근무 여건에 따른 급여 차이 인정(3.43±.59), 관리 및 교육체제 강화(3.31±.55)의 순이었다<표 7>.

<표 7> 바람직한 탄력적 근무형태 적용을 위해 갖추어야 할 선행요건 (N=260)

문항	평균	표준편차
사용자측 법적 비율에 맞는 인력의 보충	3.63	.55
선행요건 환자의 상태에 맞는 적절한 인력 배치	3.58	.55
육아 등 직원의 복지 시설	3.50	.58
간호사측 확실한 환자 파악 및 책임감	3.44	.55
선행요건 근무여건에 따른 급여 차이 인정	3.43	.59
관리체제 및 교육체제 강화	3.31	.55

반 의

본 연구대상자의 평균 연령은 28.39(±5.14)세이었고 이는 이금자 등(2006)의 평균 29.71(±6.31)세와 유사하였다. 근무경력 은 평균 6.08(±4.67년) 이었고, 이금자 등(2006)의 7.06(±8.53) 보다 1년 더 적었다. 병원간호사의 현 근무형태는 3교대가 86.5%로 가장 많았으며, 다음으로 낮번 고정직이 7.7%, 2-3교대 병행이 5.8% 이었다. 그러나 이금자 등(2006)의 연구에서 3교대 64.71(±25.92), 2교대가 1.58%로 본 연구 결과와 다소 차이가 있었다. 근무형태 때문에 사직을 고려한 이유는 본 연구에서 불규칙한 생활이 40.6%이었으며 이금자 등(2006)의 연구에서도 생활 리듬의 불규칙이 33.0%로 본 연구보다 다소 적었다. 본 연구의 결과를 살펴보면 대부분의 간호사가 현 근무

무형태로 인하여 사직을 고려해 본 적이 있는 것에 비하여 교대근무로 인한 불편감 해결방법은 특별한 방법이 없으므로 참는다(46.5%), 삶의 주기를 근무표에 맞춘다(44.6%)로 나타난 것은 간호직의 특성상 교대근무는 불가피하므로 현재 실행하고 있는 3교대근무를 당연하게 생각하고 있음을 알 수 있었다. 이는 이금자 등(2006)의 연구에서 86.7%의 간호사들이 바람직한 근무형태로 3교대를 선택한 것으로도 알 수 있는데 간호사들은 본인의 근무표에 따라 일상적인 삶을 계획하는 것을 엿볼 수 있다.

탄력적 근무형태를 적용하여 간호사 스스로가 본인의 고용형태, 근무시간, 근무형태를 선택할 수 있다고 가정할 때 모든 간호사들은 고용형태를 정규직으로 선택하였다. 이는 본 연구대상자가 현재 병원에 근무하고 있는 간호사로만 구성되었기 때문으로 생각된다. 김영혜 등(2005a)의 연구에서 재취업 희망간호사의 경우 책임지는 것, 정규직의 부가적인 업무 회피, 언제든지 떠날 수 있다는 마음, 교육을 받지 않아도 된다는 측면에서 20.0%가 비정규직을 선택하였다. 주당 근무시간은 현행과 같은 주40시간이 64.6%로 가장 많았으며, 다음으로 주30시간이 27.3%, 주20시간도 8.1%나 있었다. 이 연구 결과를 보면 병원간호사의 경우 정규직이라는 전제 조건이라면 주당 근무시간을 감소할 의지가 있음을 보여 주는 것이라고 해석할 수 있다. 이는 탄력적인 일일 근무시간제 도입에 대하여도 67.3%가 찬성한 것으로 알 수 있다. 그러나 본 연구대상자는 일일 근무시간제가 최종적으로 주당 근무시간을 결정하는 요소임을 이해하지 못한 것으로 생각되어 진다. 즉 35.4%의 간호사가 주당 근무시간을 현행 주40시간 보다 짧게 선택을 하였으나 이와는 대조적으로 일일 근무시간제는 67.3%가 찬성한 것으로 짐작할 수 있다. 이는 결론적으로 연구대상 간호사가 현재 실행하지 않는 탄력적인 근무형태에 대하여 정확한 개념이 정립되지 않은 것으로 해석되어 진다. 그러므로 탄력적인 근무형태 적용에 가장 우선적으로 실천해야 할 것은 많은 간호사들에게 탄력적인 근무형태에 대한 홍보와 장, 단점에 대한 여러 각도에서의 검증이 요구된다고 할 수 있다. 각 근무별 고정직 제도 도입에 대하여 낮번 고정직 81.6%, 초번 고정직 72.7%와 대조적으로 밤번 고정직은 19.6%만 찬성을 하였다. 이금자 등(2006)의 연구에서도 밤번 고정직에 대한 동의는 8.9%밖에 되지 않았으며, 반대가 36.6%이었고 무응답이 54.5%로 가장 많았다. 이는 누구나 밤번 근무를 하는 것에 대한 신체적, 심리적 부담을 갖고 있으며 다른 사람이 나 대신 밤번 근무하기를 원하고 있어 밤근무 전담제 실시를 부담스러워 함을 보여 준다. 이는 밤근무에 대한 보상이 현재보다 강화되어야 함을 시사하는 것이며, 김영혜 등(2005b)의 연구에서 밤번 수당이 현행 수당보다 '150% 강화되어야 한다'가 25.8%, '200% 강화되어야 한다'가

74.2%에서 찬성을 한 것은 이를 뒷받침해 주고 있다.

탄력적 근무형태를 도입하였을 때 예상되는 삶의 변화에 대한 인식을 조사한 결과, 가장 긍정적인 문항은 자기 능력 개발이 가능하다는 평균 3.23(±.61)로 가장 높았으며 이금자 등(2006)의 연구에서도 4.17(±.71)로 가장 높았다. 그러나 본 연구에서 가사와 일을 병행할 수 있다(2.98±.58), 육아와 일을 병행할 수 있다(2.93±.59)라는 항목이 낮았는데 이것은 기혼 간호사의 경우 탄력적인 근무형태 외에 가정과 일을 병행하기 위한 여러 조건들이 더 필요함을 시사한다고 생각되어 진다. 김영혜 등(2005b)의 연구에서도 탄력적 근무를 경험하였던 간호사가 '육아와 일을 병행'하는데 대해 긍정적 반응이 36.4%로 매우 낮은 것에 대한 설명이 된다고 할 수 있다. 강혜련, 김태홍 및 김진호(2004)의 연구에서도 '대표적인 여성직종인 간호사를 채용하고 있는 3개 종합병원의 경우 자녀 양육 지원, 부양 가족 지원, 스트레스 관리, 가족관계 상담 지원 등 가족친화적 제도가 매우 부진한 평가를 받았다'고 이러한 문제를 지적하고 있다. 이와 상반되게 여성고용촉진을 위한 지침 및 가이드라인을 통해서 보육서비스와 양육휴가 등의 제도 변화가 있었던 독일과 영국에서 6세 미만의 자녀를 둔 여성의 과거 10년 간 고용율이 증가되었다(전병유, 장지연과 박찬임, 2004).

이 연구 결과는 탄력적 근무형태 도입을 위한 선행조건에 대한 인식 조사 결과, 법적 비율에 맞는 인력의 보충(3.63±.55), 환자의 상태에 맞는 적절한 인력의 배치(3.58±.55), 육아 등 직원의 복지 시설(3.50±.58) 등의 평균점수가 높은 것과 깊은 관련이 있을 것이다. 반면에 간호사측의 선행조건으로 확실한 환자 파악 및 책임감(3.44±.55), 근무 조건에 따른 급여 차이 인정(3.43), 관리 및 교육체제 강화(3.31±.55) 등은 상대적으로 평균 점수가 낮았다. 사용자측 선행요건인 법적 비율에 맞는 간호사의 배치는 의료의 질과도 깊은 관계가 있다. 호주연방정부의 연구결과를 살펴보면, 간호단위에서 간호사의 적절한 담당환자 수는 4명이며, 6명이 되면 업무부담 증가에 따라 채용기간이 30일인 환자에서의 사망률이 14% 증가, 8명이 되면 사망률이 31%까지 증가하는 것으로 나타났다(Aiken, Clarke, & Sochalski, 2002). 그러나 간호인력은 의료기관을 구성하는 인력 구성비 중 평균 44.4%로 가장 높은 비중을 차지하므로, 의료기관 전체 예산의 43.3%를 차지하고 있기 때문에(유선주, 장현숙, 김묘경과 최윤경, 2005), 환자당 간호사의 수는 국가의 소득수준과 깊은 관련이 있다. 실제로 인구당 간호사수는 국가간 차이가 커서 인구 10만명 당 간호사수의 비율이 가장 높은 유럽은 가장 낮은 아프리카, 동남아시아 지역의 10배 수준으로 큰 차이가 났다(Buchan & Claman, 2004). 그러므로 우리 의료계의 현실과 국민소득을 고려한 법적 비율에 맞는 간호사의 배치는 탄력적 근무형태 적용 뿐만 아니라

의료의 질 향상을 위해서도 선행되어 저야 한다고 생각된다.

다음으로 탄력적 근무형태 적용에 고려해야 할 점으로 본 연구 결과에서 나타난 바와 같이 근무경력($F=2.839, p=.039$), 근무부서($F=3.086, p=.047$), 사직여부($F=.479, p=.002$) 등에 따라 탄력적 근무형태 후 예상되는 삶의 변화 차이가 통계적으로 유의하므로, 근무경력, 근무부서에 따라 적절한 탄력적 근무형태 적용을 고려해야 할 것으로 생각되어 진다. 이는 가장 많이 인력이 요구되는 시간대에 탄력적으로 간호사를 배치하는 것이 간호사의 복지증진, 건강유지, 직업만족에 유의하다는 이금자 등(2006)의 연구와 유사하다고 할 수 있다. 따라서 의료기관 종별에 따라 환자 중증도 뿐만 아니라 제공되는 간호업무의 유형 및 소요량에도 차이가 있으므로 효율적인 간호인력의 구성, 배치기준의 차별화 등 간호부서의 효율적인 인력관리는 의료기관 경영에서 매우 중요할 것이다(유선주 등, 2005). 그러나 인력 증원의 시기가 예측 불가능하며, 근무를 나왔다 불필요하여 다시 들어가는 경우 이를 휴일로 처리하는 것에 대해 반대하여 그 운영이 매우 까다롭다는 지적도 충분히 고려해야 할 것으로 생각되어 진다. 그러나, 본 연구 결과에서 근무형태로 인하여 사직을 고려한 간호사는 어떠한 형태이든 근무형태의 변화에 대하여 긍정적인 반응을 보였다.

결론 및 제언

본 연구는 병원에 근무하는 간호사의 탄력적 근무형태에 대한 인식과 선호하는 근무형태를 알아보기 위해 설계된 자가보고식 질문지를 이용하여 조사한 서술적 조사연구이다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

- 병원간호사의 현 근무형태는 3교대가 86.5%로 가장 많았다.
- 간호직의 근무형태 때문에 사직을 생각해 본 적이 있다가 70.8%였으며, 사직 이유는 불규칙한 생활이 40.6%, 밤근무로 인한 부담이 35.5%, 공휴일 등 원하는 날 쉴 수 없다는 19.0%이었다.
- 병원간호사의 탄력적 근무형태에 대한 선호도 조사에서 고용형태는 100.0% 정규직을 선택하였다. 주당 근무시간은 주 40시간이 64.6%로 가장 많았다. 탄력적인 일일 근무시간제 도입에 대하여 67.3%가 찬성을 하였다. 고정직 제도에 대하여 낮반 81.6%, 초반 72.7%를 선택한 것과 대조적으로 밤반은 19.6%만 찬성을 하였다.
- 병원간호사의 탄력적 근무형태를 도입하였을 때 예상되는 삶의 변화에 대한 인식 조사 결과, 가장 긍정적인 문항은 자기 능력 개발이 가능하다가 평균 3.23(±.61)로 가장 높았다. 선행조건에 대한 인식 조사 결과, 법적 비율에 맞는 인력의 보충이 3.63(±.55)으로 가장 높았다.
- 병원간호사의 일반적 특성 중 연령, 학력, 근무경력, 근무부

서와 탄력적 근무형태 도입 후 삶의 변화 인식 차이를 조사한 결과로 근무경력($F=2.839, p=.039$), 근무부서($F=3.086, p=.047$), 사직여부($F=.479, p=.002$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

결론적으로 병원간호사는 3교대 근무가 가장 보편적인 근무형태이며, 이러한 근무형태로 인하여 사직을 생각하기도 하였다. 탄력적인 근무형태를 적용한다면 정규직, 주40시간, 고정직인 경우 낮반을 선호하였다.

이상의 연구결과로 바탕으로 다음과 같이 제언을 하고자 한다.

- 교대근무로 사직을 생각하는 간호사에게 적절한 방향 또는 대안을 제시해 줄 필요가 있다.
- 병원간호사의 대상자 수를 확대한 반복 연구가 필요하다.
- 본 연구에서는 사용한 근무형태, 주당 근무시간, 고정직 등에 따른 탄력적 근무형태 외에 다양한 탄력적 근무형태에 대한 모델개발 및 이를 사용한 반복연구가 필요하다.
- 탄력적 근무형태 적용시 사전에 탄력적 근무형태에 대한 홍보가 필요하다.

참고문헌

- 강혜련, 김태홍, 김진호 (2001). *가족친화적 환경변화와 기업 정책에 관한 연구보고서*. 이화여자대학교 경영연구소.
- 김금수 (2003). 여성인력에 대한 직장가 가정의 양립 지원정책에 관한 연구. *기업경영연구*, 1(2), 269-289.
- 김영혜, 양영옥, 조규영 (2005a). 간호사의 탄력적 근무형태 적용에 관한 연구. *간호행정학회지*, 11(3), 275-288.
- 김영혜, 양영옥, 조규영 (2005b). *병원간호사의 탄력적 근무형태 적용에 관한 연구: 2005년 대한간호협회 용역연구보고서*. 부산대학교 간호과학연구소.
- 김지용 (1996). 교대근무형태에 따른 안전사고에 관한 조사. *대한산업학회지*, 8(2), 330-339.
- 김희경, 지현순, 류은경, 이현주, 연승은, 전미경, 김희정 (2005). 간호사의 소진 영향요인. *임상간호연구*, 10(2), 7-18.
- 노동부 (2005, 1). *노동용어사전*. 2005년 1월 30일 노동부 홈페이지에서 검색: www.molab.go.kr
- 대한간호협회 (2005, 12). *연도별 간호사 면허소지자 대비 회원등록현황*. 2007년 6월 18일 대한간호협회 홈페이지에서 검색 : <http://www.koreanurse.or.kr>
- 어금숙, 허혜경, 김기경, 조용자, 김은희, 김순자 (2004). 병원 임상간호사의 직무특성 및 직무만족과 이직의도와의 관계. *임상간호연구*, 9(2), 81-92.

- 엠파스 (2005, 1). *국어사전*. 2005년 1월 30일 엠파스에서 검색: <http://alldic.empas.com/dicsearch/dic.html>
- 오동숙, 김희영, 한효명, 최현정, 강석례, 박희연, 김경옥 (2001). 신생아 중환자실 간호사의 3교대 근무시와 2교대 근무시의 직무만족도와 직간접 간호시간의 비교. *임상간호연구*, 7(1), 113-129.
- 유선주, 장현숙, 김묘경, 최윤경 (2005). *의료기관 중별 간호인력 활용방안에 관한 연구*. 한국보건산업진흥원 보고서.
- 윤진상, 국승희, 이형영, 신일선, 김안자 (1999). 순환교대근무와 주간고정근무 간호사의 수면양상, 직무만족 및 삶의 질. *신경정신의학*, 38(4), 713-722.
- 윤희숙 (2006). *한계노동력 경제활동참가형태에 대한 연구*. 한국개발연구원(KDI).
- 이금자, 김미라, 이애숙, 이정화, 장연희, 정명실 (2006). *간호사 근로조건 향상을 위한 근무형태 개발에 관한 연구*. 병원간호사회 용역 보고서.
- 이명신 (2001). 가정-직장 양립 스트레스원에 대한 여성근로자 지원서비스의 매개효과. *한국사회복지학*, 7호, 201-230.
- 이미선, 이정신, 조춘자, 윤미숙, 이경아, 이순진, 최경숙, 김순영 (1996). A병원 간호사의 교대근무 형태에 따른 직무만족도 비교연구. *임상간호연구*, 3(1), 83-97.
- 이인수, 이태용, 이옥경 (1996). 일부 사립 종합병원 임상간호사의 직무만족도와 직무스트레스 수준에 관한 연구. *중앙의학*, 61(10), 797-805.
- 이주희 (2002). *기업내 여성 인적자원 관리 현황 및 활성화 방안 연구*. 노동부 용역논문보고서. 한국노동연구원.
- 전병유, 장지연, 박찬임 (2004). *국민소득 2만불 시대 여성경제활동 참가 변화 추이와 정책적 함의: 여성부 용역 연구 보고서*. 한국노동연구원.
- 조운애 (2000). 21C 지식기반경제로서의 여성의 산업진출. *여성연구논총*, 1, 139-157.
- 지성애, 문희자, 한성숙, 김문실, 권성복 (2000). *간호관리학*. 서울: 수문사.
- 통계청 (2006, 12). *여성의 경제활동 참가율*. 2007년 6월 18일 통계청 홈페이지로부터 검색: www.nso.go.kr/newnso/s_data/search_kosis.html
- 현미숙 (1994). *교대근무간호사의 직무만족도와 근무의욕*. 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 홍성호, 채제명, 김홍치, 최묘경, 조주연, 남택승 (1992). 교대근무자들의 인구, 사회학적 특성 및 가족 기능에 대한 조사 연구. *가정의학회지*, 13(8), 709-718.
- Aiken, I., Clarke, S., & Sochalski, J. (2002). Hospital nurses staffing and patient mortality, nurses burnout, and job dissatisfaction. *JAMA*, 288, 1987-1993.
- Buchan, J., & Claman, L. (2004). *The global shortage of registered nurses: An overview of issues and actions*. paper presented at the meeting of the ICN conference.
- Reid, K., & Dawson, D. (2001). Comparing performance on a simulated 12 hour shift rotation in young and older subjects. *Occup Environ Med*, 58, 58-62.

A Study for Perception and Preference on Flexible Working Pattern of Nurses in Hospital

Kim, Young-Hae¹⁾ · Yang, Young-Ok²⁾

1) Professor, College of Nursing, Pusan National University

2) Full Time Instructor, Department of Nursing, Kaya University

Purpose: The Purpose of this study was to identify for perception and preference on Flexible working pattern of Nurses in hospital. **Method:** The subjects were 260 nurses enrolled in 11 hospitals located in S and P city. Questionnaire method was utilized for data collection. Data was analyzed by SPSS statistical program. **Results:** 86.5% of the nurses were working 3 shifts. 70.8% of nurses agreed that they decided to give up nurses because of very irregular working pattern. They want to work 40hrs/weeks, and agree to applying to Flexible working pattern. There was statistically significant between career($F=2.839$, $p=.039$), working place($F=3.086$, $p=.047$), the mind of change of occupation($F=.479$, $p=.002$) and expected life pattern change after applicating for Flexible working pattern. **Conclusion:** We need to Various Flexible working pattern model. As well as we need to public information about nurses' Flexible working pattern.

Key words : Work schedule tolerance, Nurses

• Address reprint requests to : Yang, Young-Ok

Department of Nursing, Kaya University

Gimhae Campus, #60, Samjeong-dong, Gimhae-si, Gyeongnam 621-748, Korea

Tel: 82-55-330-1083 Fax: 82-55-331-0112 E-mail: infantlover@naver.com