

밤번고정근무 간호사와 3교대근무 간호사의 직무만족도, 간호업무수행정도 비교 및 밤번고정근무제도에 대한 인식

이은숙¹⁾ · 김경옥²⁾ · 송현진¹⁾ · 이지선³⁾ · 김수연³⁾ · 이현승³⁾ · 최정희⁴⁾

¹⁾서울아산병원 책임간호사, ²⁾서울아산병원 간호본부장, ³⁾서울아산병원 간호사, ⁴⁾서울아산병원 간호행정 UM

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

Lee, Eun Sook¹⁾ · Kim, Kyoung Ok²⁾ · Song, Hyun Jin¹⁾ · Lee, Ji Sun³⁾ · Kim, Su Yeon³⁾ · Lee, Hyun Seung³⁾ · Choi, Jung Hee⁴⁾

¹⁾CN, Department of Nursing, Asan Medical Center

²⁾Nurse-in-Chief, Department of Nursing, Asan Medical Center

³⁾RN, Department of Nursing, Asan Medical Center

⁴⁾UM, Department of Nursing, Asan Medical Center

Purpose: The purpose of this study was to compare job satisfaction and nursing performance of nurses on fixed night shifts (FNS) and nurses working three shifts (W3S), to identify the environment of night work and recognition of the viability of the FNS system. **Methods:** The research was conducted with 106 nurses on FNS and 257 on W3S. The nurses had worked for 1 to 11 years at A hospital, Seoul. **Results:** Job satisfaction was significantly higher ($t=-3.51, p < .001$) for nurses on FNS. However, no significant difference was found for nursing performance ($t=-1.019, p = .309$) between the two groups. Both groups of nurses were mostly satisfied. Subjective fatigue scores (0 to 10 points) during the night for nurses on FNS (6.02) were lower than for W3S nurses (7.28). A high percentage (88.7%) of nurses on FNS indicated a willingness to further participate in FNS. **Conclusion:** Results indicate that the demonstration FNS system showed its effectiveness. Therefore, efforts are needed to enhance and revitalize FNS and to upgrade the system to control patient transfer time from emergency departments to wards, and to provide nurses needed resources for emergency or intensive care.

Key words: Fixed night shift system, Job satisfaction, Nursing performance, Nurses on fixed nights

I. 서 론

1. 연구의 필요성

간호직은 24시간 내내 환자에게 연속성 있는 간호를 제공하기 위하여 교대근무가 불가피한 분야이고, 국내 대부

분의 의료기관에서 간호사는 주로 3교대로 근무하고 있다. 그러나 간호사의 3교대 근무 중 특히 밤번근무는 정상적인 수면 양상을 방해하므로 신체적, 정신적으로 부정적 영향을 미칠 뿐 아니라 24시간 주기로 변화하는 일주기 리듬(circadian rhythm)의 불균형과 개인 및 가정 생활을 영위하는데 장애를 유발하고 이에 따른 적응문제는 업무의

주요어: 밤번고정근무제도, 직무만족도, 간호업무수행, 밤번고정근무 간호사

Corresponding author: Kim, Kyoung Ok

Department of Nursing, Asan Medical Center, 86 Asanbyeongwon-gil, Songpa-gu, Seoul 138-736, Korea.
Tel: 82-2-3010-5320, Fax: 82-2-3010-5400, E-mail: kokim@amc.seoul.kr

* 대한간호협회 제3차 한·중·일 간호학술대회(2011. 10. 26) 구연 발표 및 초록 수록.

* 본 연구는 2011년 서울아산병원 간호부에서 연구비를 지원받아 진행한 연구임.

투고일: 2012년 1월 31일 / 심사회의일: 2012년 2월 7일 / 게재확정일: 2012년 2월 29일

부담감 및 직업의 불만족 요인으로 작용하여(김정은, 2004; 권공주, 2005) 직무만족도를 떨어뜨리고 이직을 증가시키는 요인이 되고 있다(어금숙 등, 2004; 최현주, 2008).

간호사의 직무만족은 무엇보다 자신의 직업에 대한 만족감으로, 만족도가 높을 때 자신의 업무수행을 증진시키고 간호의 질 향상에 기여할 뿐 아니라 환자만족을 증진시키는 요인이 되므로 매우 중요시 되고 있다(김청운, 2010). 그러므로 교대근무의 부정적인 영향을 최소화시키고 적응력을 향상시키기 위한 방법들을 모색하는 것이 무엇보다도 필요하다(최현주, 2008).

이러한 교대근무 문제를 감소시키기 위해 시도된 것 중의 하나가 일주기 리듬의 불균형을 최소화하기 위한 방법으로서 근무패턴을 고정하는 고정근무제이다(Barton, 1994). 미국의 경우 대부분의 병원에서 12시간 고정근무제를 운영하고 있으며(Geiger-Brown & Trinkoff, 2010), 일본에서도 낮시간 고정근무제, 밤시간 고정근무제와 같은 근무형태를 도입, 운영하여 간호사의 근무만족을 높이기 위한 노력을 기울이고 있다(장선영, 2010).

최근 국내에서도 교대근무로 인한 어려움을 겪고 있는 간호사의 업무 적응을 돕기 위한 목적으로 고정근무제, 특히 밤번고정근무제와 같은 근무형태를 시행하고 있는 의료기관들이 늘어나고 있는 추세이나 대부분은 전통적 근무형태인 3교대 8시간 근무제를 고수하고 있는 실정이다. 이러한 국내 간호현장에서 현재 시행 중에 있는 밤번고정근무제에 대한 실효성을 파악하여 새로운 간호근무형태의 한 방법으로 유지, 활성화 시킬 필요가 있으나 밤번고정근무와 관련된 선행 국내연구는 이성자(2001)의 피로도 및 직무만족도 비교, 박혜자(2004)의 밤번근무에 대한 간호사의 인식에 관한 연구, 장선영(2010)의 삶의 질 비교 등으로 밤번고정근무제도에 대한 실효성을 파악하기에는 연구가 미흡한 실정이다.

이에 본 연구에서는 3교대근무 간호사의 밤번근무수를 경감, 일주기 리듬의 불균형을 최소화하여 업무적응을 돕고 밤번고정근무 간호사의 근무만족을 증가시키기 위한 목적으로 2000년 9월부터 밤번고정근무제를 운영하고 있는 서울 시내 A 종합 병원의 밤번고정근무 간호사와 3교대 간호사의 직무만족도, 간호업무수행정도를 비교하여 밤번고정근무제의 실효성을 파악하고, 아울러 밤번근무환경 및 밤번고정근무제도에 대한 인식을 파악하여 현재 시행중인 밤번고정근무제도 개선을 위한 기초자료로 활용하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 밤번고정근무 간호사와 3교대근무 간호사의 직무만족도를 비교한다.
- 2) 밤번고정근무 간호사와 3교대근무 간호사의 간호업무수행정도를 비교한다.
- 3) 밤번고정근무 간호사와 3교대근무 간호사의 밤번근무환경 및 밤번고정근무제도에 대한 인식을 파악한다.

3. 용어정의

1) 밤번고정근무 간호사

3교대 중 낮번, 초번을 제외한 밤번 근무만 하는 간호사를 말하며, 본 연구에서는 오후 10시 30분부터 익일 오전 7시까지 야간근무만을 하는 간호사로 한달 밤번근무일수는 최소 16개 이고 3교대근무 간호사에 비해 유급 휴가 4개를 더 받되, 피치 못할 사유(결혼, 상 등)로 휴가를 사용해 밤번근무일수가 부족한 경우에 한하여 근무일수/4 값을 반올림하여 유급 휴가를 제공받는다.

2) 3교대근무 간호사

병원에서 낮번, 초번 및 밤번으로 교대근무를 하는 간호사를 말하며, 근무시간은 낮번이 오전 6시 30분에서 오후 3시까지, 초번이 오후 2시 30분에서 오후 11시까지, 밤번이 오후 10시 30분부터 익일 오전 7시까지로 이루어진다.

3) 직무만족도

개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무체제를 비롯한 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적, 정서적인 만족 상태(라명희, 2005)로 본 연구에서는 Slavitt, Stamps, Piedmont와 Haase (1978)가 개발하여 장선영(2010)이 수정, 보완한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

4) 간호업무수행정도

간호사가 환자인 대상자의 문제를 파악하고 그 해결을 위해 간호계획을 세우고 수행하며 평가하는 직접적인 활동뿐만 아니라 교육, 설명, 조언, 감독, 지도 등의 중재적 활동과 환자, 대상자, 건강요원팀과 동료들과의 대인관계 및 자신의 전문적 발전을 위해 노력하는 것을 말하며(최송희, 1997), 본 연구에서는 병원에 근무하는 간호사를 대상

으로 Schwirian (1978)이 개발하고 김명화(1985)가 번역한 six dimension scale of nursing performance (6-DSNP) 도구를 김미란(2008)이 수정, 보완한 도구로 측정할 점수를 의미한다.

II. 문헌고찰

1. 밤번고정근무와 3교대근무

인간의 생리적, 심리적 기능은 주로 24시간 주기에 따르게 된다. 이러한 생체리듬과 생활양식은 낮과 밤의 환경주기에 일치되며 인간의 일상생활 기능에 기본적인 역할을 한다. 특히 밤에 자지 않고 일을 하게 되면 인간의 생체 시계에 정면으로 위배되기 때문에 야간 근무는 신체적 정신적인 불건강과 개인 및 가정생활 장애를 초래한다(김대호와 이상설, 2000). 그러나 이러한 교대근무로 인한 부작용에도 불구하고 간호사들은 24시간 환자의 상태를 파악하고 양질의 간호를 제공하기 위해 교대근무를 하고 있다. 특히 밤근무는 간호사의 높은 피로도(이계숙, 1988)와 가장 높은 스트레스 요인으로 보고되고 있으며 밤번 근무시 환자의 건강요구를 거의 전담하게 되고 간호사에게 의존하는 환자의 호소는 야간에 더욱 많은 경향이 있어(김정은, 2004) 밤번근무로 겪게 되는 어려움이 간호사 이직의 큰 원인으로 지적되고 있다(어금숙 등, 2004; 최현주, 2008).

외국에서는 이미 교대근무를 해야 하는 간호사의 일주기 리듬(circadian rhythm)의 불균형을 최소화하여 그에 따른 부담 및 어려움을 덜기 위한 방안의 하나로 근무패턴을 고정하는 고정 근무제를 비롯한 다양한 간호근무형태를 적용하고 있는 상태이다. 미국의 경우에는 간호사들이 8시간 근무, 10시간 근무, 12시간 근무를 본인의 희망에 따라 정할 수 있고 대부분의 간호사들이 12시간 근무제를 선호하여 12시간 고정근무형태가 주로 운영되고 있다. 유럽 선진국에서는 주당 근무시간이 37.5시간으로 명시되어 있으며 본인이 희망하는 시간대에 일을 하는 플렉스 타임제(flex time) 형태로 운영되고 있다(김영혜, 양영옥과 조규영, 2005). 일본은 대체로 3교대 근무를 하고 있었으나 최근 낮시간 고정근무제, 밤시간 고정근무제, 플렉스 타임제, 워크 셰어링제(1명의 근무를 2명이 나눠 갖는 제도), 시차 출퇴근제(출퇴근 시간을 자유롭게 정할 수 있는 제도) 등의 다양한 근무 형태를 도입하여 제도개선에 힘을 쏟고 있는 실정이다(장선영, 2010).

고정근무와 3교대근무에 관한 선행연구를 살펴보면 국외에서는 Barton(1994)이 불규칙하게 3교대근무를 하는 간호사가 고정근무를 하는 간호사보다 정신건강이 더 좋지 않고 만성피로를 호소하였으며, 사회생활과 가정생활이 어렵고 수면장애뿐만 아니라 직무만족이 더 낮은 것으로 보고하고 있다. 국내연구로는 이성자(2001)가 밤번고정근무가 동기화된 선택으로 이루어질 때 3교대근무보다 일주기 리듬을 해치지 않으며 신체적 피로도가 낮은 것으로 보고하였고 장선영(2010)은 삶의 질이 밤번고정근무 간호사가 3교대근무 간호사보다 높은 것으로 보고하였다. 또한 김동숙(2010)은 낮번·초번 고정근무가 3교대 근무보다 이직 의도는 낮고, 직무 만족 및 조직몰입은 높은 것으로 보고하였다.

2. 직무만족

직무만족은 개인이 직무를 평가하거나 또는 직무를 통해 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 좋은 정서상태이며, 반대로 직무 불만족은 업무를 달성하지 못함으로써 얻게 되는 불쾌한 감정상태이다(Locke, 1976). 또한 개인의 욕구나 동기 등과 같은 심리적인 요인과 직무를 둘러싸고 있는 환경적 요인을 포함한 다양한 요인들에 의하여 영향을 받는다(신유근, 1994). 간호사의 직무만족이 중요시 되고 있는 것은 직무자체가 기쁨 또는 스트레스로 이어지는 내면적인 가치와 관련될 수 있고, 환자 간호에 긍정적 혹은 부정적인 요인으로 작용하여 간호에 대한 만족도와 조직의 생산성에 직접적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다(김은주, 2002). 간호사의 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 요인 중 교대근무라는 직무특성은 대체로 부정적 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 교대근무로 인한 생체리듬과 생활양식의 변화는 직무에 대한 불만족으로 나타나고, 이는 이직 및 결근으로 연결되고 간호사를 무력감이나 소외감, 좌절감에 빠지게 하여 구성원들의 정신건강을 위협하고 조직의 생산성을 저하시키게 되므로 의료기관에서는 이직률과 결근율을 낮추기 위한 다양한 노력이 필요하다(최현주, 2008).

간호사의 근무형태에 따른 직무만족 비교연구 중 주간(낮번)고정근무 간호사, 밤번고정근무 간호사, 3교대근무 간호사를 비교한 서울시 간호사회(2008) 연구에서도 3교대근무 간호사가 주간고정근무 간호사 및 밤번고정근무 간호사보다 직무만족도가 낮은 것으로 보고하였다(장선영, 2010, 재인용). 또한 박향숙(2004)의 연구에서도 교대

근무 간호사가 고정근무 간호사보다 직무만족도가 낮은 것으로 보고하였다. 이와는 달리 밤번고정근무 간호사와 3교대근무 간호사의 직무만족을 비교한 이성자(2001), 장선영(2010)의 연구에서는 두 그룹 간에 유의한 차이가 없는 것으로 보고하였다.

3. 간호업무수행

간호업무수행은 간호사가 환자와의 지속적인 상호작용을 가지면서 행하는 전문적 간호행위로서(김미란, 2008) 간호활동과 관련된 업무의 실제적 집행을 말하며, 업무수행의 평가는 이미 규정된 표준과 업무수행정도를 비교, 측정하는 것이다(Marriner, 1974). 간호업무수행의 효율성은 간호사가 업무에 대한 전문성을 바탕으로 역할을 합리적으로 수행할 때 가능한 것이라 할 수 있으며 간호사의 직무만족도와 간호업무수행정도는 간호조직 성과를 평가하는 유의한 항목으로 조직의 원활한 운영을 위한 보편적인 평가기준으로서 중요하다고 할 수 있다(김소인과 김정아, 1997).

교대근무와 관련된 선행연구로 Coffey, Skipper와 Jung(1988)에 의하면 교대근무와 전반적인 업무수행 사이에서 유의한 관계를 발견하였는데 자가평가한 업무수행의 질이 낮고 고정근무자가 가장 높았고, 다음이 밤번고정근무자, 초번고정근무자 순이었으며 교대근무자가 가장 낮았다.

이상의 문헌고찰을 통해 빈번한 교대근무로 인한 불규칙한 생활리듬은 간호사의 직무만족도를 저하시켜 효율적인 간호업무수행을 저하시키고, 조직의 생산성에 부정적인 영향을 끼치는 것을 알 수 있었다. 또한 이를 개선하기 위한 다양한 간호근무형태가 시도 및 시행되고 있고, 연구되어져 왔으나 최근 국내에서 시행중인 밤번고정근무에 대한 연구는 매우 미흡한 실정이다. 따라서 현재 시행중인 밤번고정근무제의 실효성 및 밤번고정근무 제도에 대한 인식을 파악할 필요가 있다.

III. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 A 종합병원의 밤번고정근무 간호사와 3교대근무 간호사의 직무만족도 및 간호업무수행 정도를 비교하여 밤번고정근무제의 실효성을 파악하고, 밤번근무환경 및 밤번고정근무에 대한 인식을 파악하여 밤번고정근

무제도 개선을 위한 기초자료로 활용하기 위한 자가 보고식 설문조사법을 이용한 서술적 조사 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 서울시 소재 A 종합병원에 근무하는 설문에 동의한 1년 이상, 11년 미만의 임상경력을 가진 현재 밤번고정근무를 하고 있는 간호사와 3교대근무 간호사를 대상으로 하였다. 대상자의 수는 effect size (d)=.5, significance level (α)=.05, 그리고 power (1-β)=.8로 정하고 G*Power 3.1.3 program을 이용하였을 때, 각 그룹 당 64명으로 산출되었으며 탈락을 고려하여 80명 이상을 목표로 하였다.

3. 연구도구

1) 직무만족도

본 연구에서는 Slavitt 등(1978)이 개발하고, 장선영(2010)이 수정, 보완한 총 29문항으로 보수 6문항, 전문적 수준 5문항, 행정요구 7문항, 업무요구 및 자율성 4문항, 상호작용 7문항으로 구성되어 있고 문항평점 1~5점으로 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 장선영(2010)의 연구에서는 Cronbach's α=.85로 나타났으며, 본 연구에서 도구의 Cronbach's α=.85로 나타났다.

2) 간호업무수행 정도

Schwirian (1978)이 개발한 six-dimension scale of nursing performance 도구를 김명화(1985)가 한글로 표준화한 것을 김미란(2008)이 수정, 보완한 총 52문항으로 간호직무에 관련된 지도력 5문항, 간호사가 환자의 신체적, 정서적 문제를 파악하여 과학적 지식과 숙련된 기술을 가지고 환자에게 수행하는 위기관호 7문항, 환자 및 보호자 교육 및 건강요원팀과 협조적인 활동 11문항, 환자 간호에 있어서 계획 및 평가 7문항, 환자 및 보호자와 건강요원팀과 동료들과의 대인관계 및 의사소통 12문항, 자신의 전문직 발달을 위한 노력과 활동 10문항으로 구성되어 있고 문항평점 1~5점으로 점수가 높을수록 간호업무수행 정도가 높은 것을 의미한다. 김미란(2008)의 연구에서는 Cronbach's α=.95로 나타났으며, 본 연구에서 도구의 Cronbach's α=.95로 나타났다. 연구 도구는 최종 저자의 승인을 받아 진행하였다.

3) 밤번근무환경 및 밤번고정근무 제도에 대한 인식

박혜자(2004)의 선행연구를 기초로 밤번평균 담당환자 수, 주관적 걱정 담당환자 수, 밤번평균 근무일수, 병동내 밤번고정 간호사수, 밤번평균 수면시간, 밤번근무 중 주관적 피로감, 밤번고정근무 경험, 밤번고정근무 형태에 대한 만족도, 밤번근무 중 가장 부담이 되는 업무, 밤번고정근무 선택동기 및 장점, 밤번근무환경 개선을 위해 가장 먼저 개선되어야 할 점, 밤번고정 지속 혹은 지원여부를 묻는 총 12문항으로 구성되어 간호행정학 교수 1인, 간호행정 UM 1인, 내과 병동 UM 1인, 내,외과 병동 및 중환자실 근무경력 10년 이상의 간호사 3인의 자문을 받아 내용 타당도를 검증하였다. 자료수집 실시 전에 내, 외과 병동 간호사 10인을 대상으로 예비조사를 실시하여 이해가 되지 않았거나 명확하지 않은 문항들을 수정하였다.

4. 자료수집방법 및 윤리적 고려

먼저 A병원 임상연구센터(AMC-IRB 2011-0523) 심의를 거친 후 A병원 간호부 연구위원회의 승인을 받아 진행하였고 2011년 8월 1일부터 8월 10일까지 설문에 동의한 간호사에게 구조화된 설문지를 배부하여 자가보고식 설문조사법으로 수집하였다. 총 1,200부가 배부되었으며 1,042부가 회수되어 86.8%의 회수율을 보였고, 불완전하게 응답한 설문지를 제외한 설문지 응답자 980명 중 먼저 밤번고정근무 대상자 106명을 선정하였다. 밤번고정근무 대상자 106명에 비해 나머지 3교대근무 응답자의 비율이 약 1: 8로 차이가 커 동질한 두 그룹을 얻기 위해 3교대근무 응답자 중 인구사회학적 특성 8가지 변수에 대해 계층적 군집 분석을 시행하였다. 덴드로그램에 의해 최종 6그룹으로 군집화하였고(Sireci, Robin & Patellis, 1997), 이 중 2그룹을 선택하여 얻어진 257명을 3교대 근무 대상자로 선정하여 총 363명을 최종 대상자로 하였다.

5. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS for Windows 18.0 통계 프로그램을 이용하였다.

- 1) 밤번고정근무 간호사와 3교대근무 간호사의 인구사회학적 특성은 빈도와 백분율, 두 그룹의 동질성은 χ^2 -test로 분석하였다.
- 2) 근무형태(밤번고정근무와 3교대근무)에 따른 간호

사의 직무만족, 간호업무수행정도의 차이는 평균과 표준편차 및 t-test로 분석하였다.

- 3) 밤번근무환경 및 밤번고정에 대한 인식에 관한 것은 내용 분석하였다.

IV. 연구결과

1. 연구대상자의 인구사회학적 특성

밤번고정근무 간호사와 3교대근무 간호사의 인구사회학적 특성은 표 1과 같다. 밤번고정근무 간호사와 3교대근무 간호사간 두 그룹의 동질성을 χ^2 -test로 검증한 결과 두 군 간에 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

2. 근무형태에 따른 직무만족도, 간호업무수행정도 차이

근무형태에 따른 직무만족도와 간호업무수행정도의 차이를 검정한 결과는 표 2와 같다. 직무만족도는 밤번고정근무 간호사와 3교대근무 간호사간 통계적으로 유의한 차이가 있었다($t=-3.51, p<.001$). 즉 밤번고정근무 간호사의 직무만족도가 유의하게 높았다. 직무만족도를 직무요인에 따른 하위항목별로 살펴보면 보수($t=-2.87, p=.004$), 행정요구($t=-2.42, p=.016$), 상호작용($t=-3.97, p<.001$)에서 밤번고정근무 간호사의 직무만족도가 3교대근무 간호사보다 유의하게 높았다. 간호업무수행정도는 밤번고정근무 간호사가 3교대근무 간호사보다 업무수행정도가 조금 높게 나타났으나 하위 모든 항목에서 통계적으로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다($t= -1.01, p=.309$). 업무수행정도의 평균점수는 두 그룹 모두에서 위기간호, 대인관계 및 의사소통, 전문적 발달을 위한 노력, 간호계획 및 평가, 지도력, 환자 보호자 교육 및 협조 순으로 높았다.

3. 밤번근무환경과 밤번고정근무 제도에 대한 인식

1) 밤번근무환경

밤번근무환경과 밤번고정에 대한 인식 조사결과는 표 3과 같다. 두 그룹의 밤번 평균 담당환자수는 일반병동의 경우 두 그룹 모두 10명 이상 15명 미만이 가장 많았고 중환자실과 같은 특수부서는 5명 미만이 가장 많은 것으로 나타났다. 밤번근무 중 간호사가 원하는 걱정 담당 환자수

표 1. 밤번고정근무 간호사와 3교대근무 간호사의 인구사회학적 특성 (N=363)

특성	구분	밤번고정근무(n=106)	3교대근무(n=257)	χ^2	p
		n (%)	n (%)		
연령	25세 이하	25 (23.6)	74 (28.7)	4.90	.085
	26~29세 이하	72 (67.9)	161 (62.6)		
	30세 이상	9 (8.5)	22 (8.7)		
결혼상태	미혼	96 (90.6)	221 (86.0)	1.44	.298
	기혼	10 (9.4)	36 (14.0)		
자녀 수	없음(미혼)	96 (90.5)	221 (86.0)	1.65	.614
	없음(기혼)	3 (2.8)	15 (5.9)		
	1	4 (3.8)	8 (3.1)		
	2	3 (2.9)	13 (5.0)		
종교	기독교	33 (31.1)	79 (30.7)	1.04	.902
	가톨릭교	12 (11.3)	30 (11.7)		
	불교	16 (15.1)	34 (13.2)		
	없음	45 (42.5)	114 (44.4)		
최종학력	3년제 졸	7 (6.6)	16 (6.2)	6.91	.329
	4년제 졸	92 (86.7)	209 (81.3)		
	대학원 재학 이상	7 (6.7)	32 (12.5)		
총 병원 근무경력	1~3년 미만	50 (47.2)	97 (37.8)	7.16	.128
	3~5년 미만	32 (30.2)	70 (27.2)		
	5~7년 미만	14 (13.2)	39 (15.2)		
	7~9년 미만	8 (7.5)	36 (14.0)		
	9~11년 미만	2 (1.9)	15 (5.8)		
현 근무부서	내과	35 (33.0)	87 (33.9)	2.38	.793
	외과	37 (34.9)	95 (37.0)		
	중환자실	20 (18.9)	42 (16.3)		
	기타*	14 (13.2)	33 (12.8)		
병동 침상 수	10~20침상 미만	31 (29.2)	54 (21.0)	2.05	.358
	20~40침상 미만	6 (5.7)	16 (6.2)		
	40~50침상	69 (65.1)	187 (72.8)		

*기타(OBY, PED, NB, DEL, 특실, 정신과, 단기병동).

표 2. 근무형태에 따른 직무만족도 및 간호업무수행정도 차이 (N=363)

변수	구분	밤번고정근무(n=106)	3교대근무(n=257)	t	p
		M±SD	M±SD		
직무만족도		2.91±0.28	2.79±0.32	-3.51	<.001
	보수	2.80±0.36	2.66±0.44	-2.87	.004
	전문적 수준	3.69±0.57	2.59±0.57	-1.50	.133
	행정요구	2.90±0.44	2.77±0.47	-2.42	.016
	업무요구 및 자율성	3.17±0.51	3.15±0.52	-0.43	.666
	상호작용	3.01±0.39	2.83±0.40	-3.97	<.001
간호업무수행		3.64±0.27	3.61±0.29	-1.01	.309
	지도력	3.59±0.35	3.52±0.38	-1.40	.162
	위기관호	3.78±0.37	3.75±0.41	-0.63	.528
	환자 보호자 교육 및 협조	3.42±0.36	3.36±0.35	-0.55	.580
	환자 간호 계획 및 평가	3.64±0.35	3.63±0.38	-0.31	.753
	대인관계 및 의사소통	3.70±0.30	3.70±0.31	-0.09	.922
	전문적 발달을 위한 노력	3.70±0.34	3.62±0.38	-1.91	.056

표 3. 밤번근무환경조사

(N=363)

특성	구분	밤번고정근무 (n=106)	3교대근무 (n=257)
		n (%) or M±SD	n (%) or M±SD
밤번 근무 시 담당 환자수	5명 미만	34 (32.1)	60 (23.4)
	5~10명 미만	1 (0.9)	8 (3.1)
	10~15명 미만	51 (48.1)	161 (62.6)
	15명 이상	20 (18.9)	28 (10.9)
밤번근무 중 주관적 걱정 환자수 (2.43±0.20)	3명 이하	33 (31.1)	58 (22.6)
	4~6명 이하	7 (6.6)	26 (10.1)
	7~9명 이하	13 (12.3)	56 (21.8)
	10~12명 이하	53 (50.0)	117 (45.5)
밤번평균 근무일수	3일 이하	0 (0.0)	57 (22.3)
	4~6일 이하	0 (0.0)	155 (60.5)
	7~9일 이하	0 (0.0)	45 (17.2)
	10~12일 이하	0 (0.0)	0 (0.0)
	13~15일 이하	12 (11.4)	0 (0.0)
	16~18일 이하	94 (88.6)	0 (0.0)
병동 내 밤번고정 간호사수	2명 이하	32 (30.2)	158 (61.5)
	3~4명 이하	62 (58.5)	63 (24.5)
	5~6명 이하	12 (11.3)	36 (14.0)
밤번평균 수면시간	2~5시간 미만	29 (27.4)	74 (28.8)
	5~8시간 미만	67 (63.2)	171 (66.5)
	8~11시간 미만	8 (7.5)	8 (3.1)
	11시간 이상	2 (1.9)	4 (1.6)
밤번근무 중 주관적 피로감(0~10점) (6.65±0.43)	3점 미만	3 (2.8)	10 (3.9)
	3~6점 미만	38 (35.9)	28 (10.9)
	6~9점 미만	57 (53.8)	157 (61.1)
	9점 이상	8 (7.5)	62 (24.1)
밤번고정경험	없음	5 (4.7)	145 (56.4)
	3개월 미만	45 (42.5)	31 (12.1)
	3~6개월 미만	33 (31.1)	59 (23.0)
	6개월 이상	23 (21.7)	22 (8.5)
밤번고정근무 형태에 대한 만족도	매우 만족한다.	5 (4.7)	8 (3.1)
	만족한다.	39 (36.8)	81 (31.5)
	보통이다	48 (45.3)	123 (47.9)
	만족하지 않는다.	14 (13.2)	41 (15.9)
	매우 만족하지 않는다.	0 (0.0)	4 (1.6)

도 일반병동의 경우 두 그룹 모두 10~12명 이하가 가장 많았고, 중환자실과 같은 특수부서에서는 3명 이하가 가장 많은 것으로 나타나 실제 담당하는 환자수와 차이를 나타냈다. 밤번평균 근무일수는 밤번고정근무 간호사는 매일 밤번 16~18일 88.6%, 3교대근무 간호사는 매일 밤번 4~6일이 60.5%로 가장 많았다. 밤번고정근무 간호사는 두 그룹 평균 병동 당 평균 2.43명, 밤번근무 중 평균 수면시간

은 두 그룹 모두에서 5~8시간이 가장 많은 것으로 나타났다. 밤번근무 중 주관적 피로감(0~10점)은 두 그룹 모두 6~9점 이하가 가장 많았는데 점수가 높을수록 피로도가 높은 것으로, 밤번고정간호사의 피로감이 평균 6.02점인 것에 비해 3교대근무 간호사는 7.28점으로 3교대 간호사의 피로도가 오히려 더 높은 것으로 나타났다. 밤번고정 경험에 대해 밤번고정근무 간호사는 대체로 6개월 미만의

밤번고정근무 경험을 가지는 것으로 나타났고 밤번고정근무 형태에 대한 만족도는 두 그룹 모두 대체로 만족하는 것으로 나타났다.

2) 밤번고정근무 제도에 대한 인식

밤번고정근무에 대한 인식에 대한 조사결과는 표 4와 같다. 밤번근무 중 가장 부담이 되는 업무는 응급실 신환 간호, 중환자 및 응급환자 간호에 대해 가장 많은 부담을 갖고 있는 것으로 나타났다. 밤번고정근무 간호사의 밤번고정근무를 선택하는 동기 및 3교대근무 간호사의 밤번고정 시 장점에 대한 조사결과는 비번활용이 용이하다는 것으로 나타났다. 밤번근무 개선을 위해 가장 먼저 개선되어야 할 점으로 밤번근무 중 가장 부담이 되었던 응급실 신환 입실시간 조정과 유급개수 증가가 밤번근무개선을 위해 가장 먼저 개선되어야 할 점으로 나타났다.

3) 밤번고정근무 지속 및 지원여부

밤번고정근무 간호사의 밤번고정근무 지속여부 혹은 3교대근무 간호사의 밤번고정 지원여부에 관한 조사결과는 표 5와 같다. 밤번고정근무 간호사는 밤번고정근무를

표 5. 밤번고정근무 지속 및 지원여부 (N=363)

구분	밤번고정근무(n=106)		3교대근무(n=257)	
	예	아니오	예	아니오
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
밤번고정근무 지속	94 (88.7)	12 (11.3)	-	-
밤번고정근무 지원 여부	-	-	130 (50.5)	127 (49.5)

지속할 의사가 88.7%, 3교대근무 간호사는 지원할 의사가 50.5%로 나타났다.

V. 논 의

본 연구는 밤번고정근무 간호사와 3교대근무 간호사의 직무만족도, 간호업무수행정도를 비교하여 밤번고정근무제의 실효성을 파악하고, 밤번근무환경 및 밤번고정근무에 대한 인식을 파악하여 현재 시행중인 밤번고정근무제도 개선을 위한 기초자료로 활용하고자 시행하였다.

본 연구에서 나타난 주요한 결과들을 중심으로 다음과

표 4. 밤번고정근무에 대한 인식 (N=363)

구분	내용	밤번고정근무(n=106)		3교대근무(n=257)	
		n (%)	순위	n (%)	순위
밤번근무 중 가장 부담이 되는 업무	응급실 신환간호	52 (49.1)	1	107 (41.6)	2
	중환자 및 응급 환자 간호	48 (45.3)	2	133 (51.8)	1
	처방 확인 및 시행	3 (2.8)	3	9 (3.5)	3
	수술 및 시술 준비	2 (1.9)	4	2 (0.8)	5
	기본간호	1 (0.9)	5	6 (2.3)	4
밤번고정근무 선택동기 및 장점*	낮시간 활용 용이	41 (38.7)	4	78 (30.4)	4
	비번 활용 용이	88 (83.0)	1	156 (60.7)	1
	근무수당	49 (46.2)	2	136 (52.9)	3
	타 부서와의 접촉이 적은 점	16 (15.1)	8	31 (12.1)	8
	의사와의 접촉이 적은 점	27 (25.5)	5	54 (21.0)	5
	환자 보호자와의 접촉이 적은 점	48 (45.3)	3	143 (55.6)	2
	상급자와의 접촉이 적은 점	18 (17.0)	6	53 (20.6)	6
	초번 낮번과 비교하여 활동량이 적은 점	17 (16.0)	7	48 (18.7)	7
밤번고정근무 환경 개선을 위해 가장 먼저 개선되어야 할 점	밤번 근무수당 인상	24 (22.6)	3	49 (19.1)	4
	다양하고 건강식단으로 구성된 야식	17 (16.0)	4	22 (8.6)	5
	유급개수 증가	25 (23.6)	2	61 (23.7)	2
	밤번근무 동안 응급실 환자 입실시간 조정	26 (24.7)	1	66 (25.7)	1
	밤번전담자 별도 수당 지급	5 (4.7)	6	8 (3.1)	6
	밤번근무자 수 증원	9 (8.4)	5	51 (19.8)	3

*복수응답가능.

같이 논의하고자 한다.

직무만족도를 비교한 결과, 밤번고정근무 간호사($M=2.91 \pm 0.28$)가 3교대근무 간호사($M=2.79 \pm 0.32$)보다 직무만족도가 유의하게 높았다($t=-3.51, p<.001$). 이는 밤번고정근무 간호사와 3교대근무 간호사를 비교한 선행연구인 Barton (1994)의 결과와 유사하고, 이성자(2001), 장선영(2010)의 결과와 상이하다. 비록 이성자(2001), 장선영(2010)의 연구에서 통계적으로 유의하지 않았으나 밤번고정근무 간호사의 근무만족에 대한 평균이 3교대근무 간호사보다 높은 것으로 보고하였다. 이러한 결과는 밤번고정근무 간호사는 밤번근무임에도 불구하고 고정 근무 형태로 인해 자신의 생활리듬에 큰 영향을 받지 않으며 3교대근무 간호사보다 한 달에 보통 4개의 추가휴가가 있어, 쉬는 날 계획한 대로 시간을 활용할 수 있다는 장점이 직무만족도에 영향을 미쳤기 때문으로 생각되고 밤번근무 수당뿐 아니라 추가휴가만큼 일당을 더 받기 때문에 금전적으로 여유로운 상황이 직무만족도 점수를 더 좋게 주었을 것으로 생각된다. 또한 낮번, 초번근무 간호사들이 환자, 보호자, 의사를 포함한 다른 의료진, 상급자 및 다른 사람과의 접촉에 상당히 많은 부담감을 갖고 일하게 되는 것에 비해, 밤번근무 간호사들은 환자나 보호자 외 다른 사람과의 접촉 자체가 적기 때문에 근무시간 내에 맡겨진 업무를 방해 받지 않고 수행할 수 있어 더 매력적으로 느꼈을 것이라 생각한다. 비록 본 연구에서 밤번고정근무 간호사의 직무만족도가 3교대근무 간호사보다 유의하게 높은 것으로 나타났으나 최대평점 5점에 대해 2.91로 이성자(2001)의 3.03과, 장선영(2010)의 2.93과 단순 비교할 때 연구결과 모두 밤번고정근무 간호사의 직무 만족도는 보통을 조금 넘는 수준으로 3교대근무 간호사들의 직무만족도가 그보다 더 낮은 것을 고려하면 교대간호사의 직무만족도를 높일 수 있는 근무여건의 개선이 필요할 것으로 사료된다.

간호업무수행정도를 비교한 결과에서는 밤번고정근무 간호사($M=3.64 \pm 0.27$)와 3교대근무 간호사($M=3.61 \pm 0.29$) 사이에 유의한 차이가 없었다($t=-1.01, p=.309$). 이는 Coffey 등(1988)의 자가평가한 업무수행의 질이 밤번고정근무자가 교대근무자보다 유의하게 높았다고 한 결과와는 상이하나 일반적으로 밤번근무동안 간호업무수행의 질이 낮아질 수 있을 것이라 우려와는 달리 3교대근무 간호사와 비교해 거의 같은 것으로 나타나 밤번고정근무의 간호업무 수행의 질 측면에서 긍정적인 결과로 해석해 볼 수 있다. 김소인과 김정아(1997)의 상관관계연구에서 간호업

무수행은 직무만족과 유의한 긍정적 상관관계($r=.34, p<.001$)를 보여 직무에 대한 만족이 높을수록 간호업무수행의 효율성이 높은 것으로 보고하였는데, 이를 토대로 밤번고정근무 간호사의 직무 만족도가 더 높아지면 간호업무수행의 질이 높아질 수 있을 것이라 추론해 볼 수 있지만 본 연구결과로 이렇게 해석하는 것에는 다소 무리가 따르고 더 많은 반복연구가 필요할 것으로 판단된다. 또한 본 연구의 결과는 실제 간호업무수행정도를 객관적으로 관찰 평가한 것이 아닌 자가 보고식 설문지 평가에 의한 결과로 실제 간호업무수행정도를 관찰 평가한 결과와 비교해 볼 필요가 있을 것으로 사료된다.

밤번근무환경 및 밤번고정근무 제도에 대한 인식 조사결과 밤번고정 경험이 밤번고정근무 간호사인 경우에도 대체로 3개월 미만, 6개월 미만으로 비교적 단기인 것으로 나타나 본 연구에서 밤번고정간호사의 밤번고정 경험에 따른 직무만족도나 간호업무수행정도와의 관련성을 검증하기에는 무리가 있어 적어도 6개월 이상 장기간의 밤번고정근무 경험을 가진 추후연구 또한 필요할 것으로 생각된다.

간호사의 평균 밤번일수는 3교대근무 간호사보다 3~4배 많은 것으로 나타났으나 밤번 고정근무간호사가 밤번근무 시 느끼는 주관적 피로도는 오히려 낮은 것으로 나타났다. 이는 밤번고정근무 간호사와 3교대근무 간호사의 신체적 피로도를 비교한 선행연구인 이성자(2001)의 결과와 유사한 결과이나 본 연구에서는 다양한 변수를 배제하지 않은 채 단순히 주관적 느낌만을 조사한 것으로 논쟁의 여지가 있지만 3교대근무 간호사의 계속 변화하는 근무패턴에 비해 고정근무가 피로감을 더 적게 느끼게 한 결과로 생각해 볼 수 있다. 또한 밤번고정근무 형태에 대한 조사에서 밤번고정근무 간호사, 3교대근무 간호사 모두 밤번고정근무 형태에 대체로 만족하는 것으로 나타나 밤번고정근무제도에 대해 긍정적인 것으로 생각해 볼 수 있다.

밤번근무 시 가장 부담이 되는 업무에서 응급실 신환 받기와 중환자 및 응급 환자 간호가 가장 높은 것으로 나타났는데 이는 밤번고정근무 간호사들 뿐 아니라 3교대근무 간호사들도 같이 경험하고 느끼는 것이어서 단순히 근무형태의 문제가 아니라 중환자나 응급환자가 밤번 시간에 빈번히 발생 가능성이 높은 사실을 인지하여 실제 낮번, 초번 간호사에 비해 밤번 근무자수가 적은 부분에 대해서는 간호사 수를 증원할 수 있는 인력 확보 및 응급실 신환을 받는 시간을 밤번시간동안 제한한다는 등의 제도적 개선이 필요하리라고 본다. 또한 밤번고정근무제도를 활성

화 시키려면 유급휴가 개수 증가나 밤번근무 수당인상 등의 경제적인 보상뿐 아니라 일주기 리듬의 균형이 쉽게 방해 받는 야간 시간에 근무하는 간호사들의 피로회복과 건강을 위해 단백질과 비타민 C가 풍부한 다양하고 맛있는 건강 식단으로 구성된 야식의 제공도 고려되어야 한다 (Peate, 2007).

마지막으로 밤번고정근무 간호사의 밤번고정 지속 및 3교대근무 간호사의 밤번고정 지원여부를 조사한 결과에서는 밤번고정근무 간호사는 88.7%가 지속적으로 밤번고정근무를 지원하고자 했고 3교대 근무 간호사도 밤번고정근무를 새로 지원하려고 하는 의사가 50.5%로 나타났는데 이는 선행연구인 장선영(2010)의 결과에서 3교대근무 간호사의 밤번고정근무 지원율인 21%보다 높고 이성자(2001)의 결과에서 나타난 17%보다 높아 현재 시행중인 밤번고정근무제도에 대한 간호사들의 긍정적인 반응으로 해석할 수 있으며 실제 밤번고정근무를 해 본 간호사들은 그 장점을 더 잘 알아 지원의사가 높다고 해석할 수 있다. 밤번고정근무를 선택하는 이유가 밤번고정근무제의 장점에 해당하고 있으므로 밤번고정근무제에 대한 더 나은 환경과 제도적 개선이 뒷받침 된다면 3교대로 힘들어하는 간호사들에게 밤번고정근무제가 더 정착되어지고 선호하는 근무형태로 자리잡을 수 있을 것으로 사료된다. 또한 빈번한 교대 근무로 인한 불규칙한 생활리듬은 간호사의 직무만족도를 저하시켜 효율적인 간호업무수행을 저하시키고 조직의 생산성에 부정적인 영향을 끼치게 되므로 이를 개선하기 위한 다양한 근무형태가 개발되어 시행되어야 할 것으로 사료된다.

VI. 결론 및 제언

1. 밤번고정근무 간호사와 3교대근무 간호사의 직무만족도를 분석한 결과 밤번고정근무 간호사의 직무만족도가 유의하게 높았다($t=3.51, p<.001$). 직무만족도를 직무요인에 따른 하위항목별로 살펴보면 보수($t=-2.87, p=.004$), 행정요구($t=-2.42, p=.016$), 상호작용($t=-3.97, p<.001$)에서 밤번고정근무 간호사의 직무만족도가 3교대근무 간호사보다 유의하게 높았다.
2. 밤번고정근무 간호사와 3교대근무 간호사의 간호업무수행정도의 차이를 분석한 결과 밤번고정근무 간호사가 3교대근무 간호사보다 간호업무수행정도가 조금 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이는 없

는 것으로 나타났다($t=-1.01, p=.309$).

이상의 연구결과를 종합해 볼 때 밤번고정근무 간호사와 3교대근무 간호사의 간호업무수행 정도는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나 직무만족도는 밤번고정근무 간호사가 유의하게 높은 것으로 나타나 밤번고정근무제도의 실효성을 파악할 수 있었다. 밤번근무환경 및 밤번고정근무 제도에 대한 인식 조사결과 밤번고정근무 형태에 대해 밤번고정근무 간호사, 3교대근무 간호사 모두 대체로 만족해하는 것으로 나타났으며 밤번근무 중 주관적 피로도가 밤번고정근무 간호사가 3교대근무 간호사에 비해 낮은 것으로 나타났고 밤번고정근무 간호사의 밤번고정근무 지속의사도 88.7%로 나타났다.

따라서 나타난 결과를 분석, 종합하여 밤번고정근무제도를 정착, 활성화시키는 노력이 필요하다. 최우선적으로 밤번근무 중 가장 부담이 되는 응급실에서의 신환 입실 시간 조정을 위한 제도적 개선이 필요하고 응급환자나 중환자간호를 위한 간호인력 지원이 필요하다. 또한 유급휴가 개수 증가나 밤번근무 수당인상과 같은 경제적 보상 및 밤번고정 간호사의 피로회복과 건강을 위한 다양하고 맛있는 건강 식단으로 구성된 야식제공도 고려되어야 한다.

마지막으로 밤번고정근무 뿐 아니라 외국의 경우처럼 12시간 고정근무제, 낮시간 고정근무제, 밤시간 고정근무제와 같은 다양한 근무제도 시행을 통해 간호사 개인이 선택할 수 있는 근무형태 도입이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 한다.

- 첫째, 근무환경이 다른 타 의료기관에서 보다 많은 표본수로 반복연구가 필요하다.
- 둘째, 자가보고식 평가가 아닌 실제 수행평가에 의한 연구와의 비교 연구가 요구된다.
- 셋째, 6개월 이상 장기 밤번고정근무 경험을 한 후의 비교 연구가 필요하다.
- 넷째, 밤번고정근무 뿐 아니라 다양한 근무 패턴의 시행 및 연구가 필요하다.

참고문헌

- 권공주(2005). *교대 근무간호사의 피로도와 근무형태에 따른 수면양상*. 이화여자대학교 석사학위 논문, 서울.
- 김대호, 이상철(2000). 교대근무자의 야간근무가 수면과 사회생활에 미치는 영향분석. *인적자원개발연구*, 2(2), 163-182
- 김동숙(2010). *낮반초반 고정근무와 3교대근무 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도 비교*: 서울 소재 1개 종합병원을 대

- 상으로. 경희대학교 석사학위논문, 서울.
- 김명화(1985). *간호원의 간호수행과 역할개념지각 및 직무만족도와의 관계연구*. 연세대학교 석사학위 논문, 서울.
- 김미란(2008). *임상간호사의 간호전문직관, 간호업무수행과 재직의도*. 한양대학교 석사학위논문, 서울
- 김소인, 김정아(1997). 간호단위문화와 간호업무수행, 직무만족 및 이직의도와의 관계. *간호행정학회지*, 3(2), 17-40.
- 김영혜, 양영옥, 조규영(2005). 간호사의 탄력적 근무형태 적용에 관한 연구. *간호행정학회지*, 11(3), 275-288.
- 김은주(2002). *간호사의 소진경험과 직무만족과의 관계 연구*. 경희대학교 석사학위논문, 서울
- 김정은(2004). *종합병원 간호사의 근무형태에 따른 건강수준 평가*. 연세대학교 석사학위논문, 서울
- 김청운(2010). *임상간호사의 업무수행과 직무만족도에 관한 연구*. 중앙대학교 석사학위논문, 서울
- 라명희(2005). *혈액투석실 간호사의 역할갈등과 직무만족에 관한 연구*. 이화여자대학교 석사학위 논문, 서울.
- 박정혜(2002). *임상간호사의 조직 커뮤니케이션 만족과 직무만족과의 관계연구*. 이화여자대학교 석사학위논문, 서울.
- 박향숙(2004). *간호사의 교대근무가 역할갈등과 직무만족에 미치는 영향*. 충남대학교 석사학위 논문, 대전
- 박혜자(2004). *교대근무 중 밤번근무에 대한 간호사의 인식에 미치는 요인분석과 근무환경개선에 관한 연구*. 한양대학교 박사학위논문, 서울.
- 신유근(1994). *조직행위론*(제2판). 서울: 다산출판사.
- 어금숙, 허혜경, 김기경, 조용자, 김은희, 김순자(2004). 병원 임상 간호사의 직무특성 및 직무만족과 이직의도와의 관계. *임상간호연구*, 9(2), 81-92.
- 이계숙(1988). *임상간호사의 밤근무 피로도에 영향을 미치는 요인 조사연구*. 연세대학교 석사학위 논문, 서울.
- 이성자(2001). *밤번교정근무 간호사와 3교대근무 간호사의 피로도, 직무만족도, 간호업무수행 정도 비교*. 연세대학교 석사학위논문, 서울.
- 장선영(2010). *밤번교정근무 간호사와 3교대근무 간호사의 삶의 질, 소진 및 직무만족 비교*. 경희 대학교 석사학위논문, 서울.
- 최송희(1997). *임상간호사의 간호전문직 태도와 간호수행 정도에 관한 연구*. 이화여자대학교 석사학위논문, 서울.
- 최현주(2008). *낮 고정 근무와 교대 근무 간호사의 건강상태, 수면양상, 직무만족, 소진 및 조직몰입 비교*. 경희대학교 석사학위논문, 서울.
- Barton, J. (1994). Choosing to work at night: A moderating influence on individual tolerance to shift work. *The Journal of Applied Psychology*, 79(3), 449- 454.
- Coffey, L. C., Skipper, J. K. Jr., & Jung, F. D. (1988). Nurses and shift work: Effects on job performance and job-related stress. *Journal of Advanced Nursing*, 13(2), 245-254.
- Geiger-Brown, J., & Trinkoff, A. M. (2010). Is it time to pull the plug on 12-hours shift?: Part 1. The evidence. *The Journal of Nursing Administration*, 40(3), 100-102.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and Organizational Psychology*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Marriner, A. (1974). Student self-evaluation and the contracted grade. *Nursing Forum*, 13(2), 130-135.
- Peate, I. (2007). Strategies for coping with shift work. *Nursing Standard*, 22, 4, 42-45
- Schwirian, P. M. (1978). Evaluation the performance of nurses: A multidimensional approach. *Nursing research*, 27(6), 347-351.
- Sireci, S. G., Robin, F., & Patelis, T. (1997, March). *Using cluster analysis to facilitate the standard setting process*. Paper presented at the annual meeting of the national council on measurement in education, Chicago, IL.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Haase, A. M. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing research*, 27(2), 114-120.