

간호 · 간병통합서비스병동과 일반병동 간호사의 직무만족, 간호전문직관, 간호근무환경 비교

심옥수¹, 이현주^{2*}

¹경북대학교 간호학과, ²한세대학교 간호학과

A Comparative Study on the Job Satisfaction, Nursing Professionalism and Nursing Work Environment of Nurses in Comprehensive Nursing Care Service Wards and Nurses in General Wards

Ok-Su Shim¹, Hyun-Ju Lee^{2*}

¹Department of Nursing, Kyung Bok University

²Department of Nursing, Hansei University

요약 본 연구의 목적은 간호 · 간병통합서비스병동의 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 간호전문직관, 간호근무환경을 비교분석하여 기초융합자료를 제공하기 위함이다. 연구는 2016년 5월 1일부터 7월 30일까지 서울 · 경기지역 임상간호사를 대상으로 실시하였다. 자료는 SPSS WIN 23.0으로 분석하였다. 연구결과는 일반병동 간호사 100명과 간호 · 간병통합서비스병동 간호사 92명을 비교하였을 때, 일반병동에서 간호근무환경 점수($t=3.027, p=.003$)와 직무만족 점수($t=2.451, p=.015$)가 통계적으로 높게 나타났다. 일반병동간호사는 간호전문직관이 높을수록 직무만족($r=.605, p<.001$)에 정적인 상관이 있는 것으로, 간호간병통합서비스병동 간호사 또한 간호전문직관이 높을수록 직무만족($r=.642, p<.001$)에 정적인 상관이 있는 것으로 나타났다. 향후 간호 · 간병통합서비스의 질적 보장을 위해서는 간호 · 간병통합서비스병동의 간호근무환경과 간호전문직관의 확립을 위한 전략이 필요하다.

키워드 : 간호 · 간병통합서비스 병동, 일반병동, 직무만족, 간호전문직관, 간호근무환경

Abstract This study was conducted to analyze the Job Satisfaction, Nursing Professionalism, and Nursing Work Environment of Comprehensive Nursing Care Ward nurses and General Ward nurses and provide a convergent basic data. The participants of this study were clinical nurses in the Seoul and Gyeonggi provinces in May 1st~July 30th., 2016. The data was analysed using SPSS WIN 23.0. When comparing General Ward 100 nurses and Comprehensive Nursing Care Ward 92 nurses, the Nursing Work Environment levels ($t=3.027, p=.003$) and Job Satisfaction levels ($t=2.451, p=.015$) were higher in General Wards. Among the General Ward nurses, higher Nursing Professionalism levels had positive correlations to Job Satisfaction levels($r=.605, p<.001$). Among the Comprehensive Nursing Care Service Ward nurses, higher Nursing Professionalism levels also had positive correlations to Job Satisfaction levels($r=.642, p<.001$). In conclusion, a strategy for the establishment of Nursing Work Environment and Nursing Professionalism is necessary in order to guarantee a higher quality of comprehensive nursing care service.

Key Words : Comprehensive nursing care service ward, General ward, Job satisfaction, Nursing professionalism, Nursing work environment

1. 서론

1.1 연구의 필요성

인구고령화와 핵가족화, 가족기능의 축소 및 노인 입원환자의 증가 등으로 가족에 의한 환자 및 노인 돌봄은 더욱 어려워져[1], 의료서비스에 대한 사회적 기대가 높아지고 건강서비스적의 전문화와 질적인 향상이 요구되고 있다.

이러한 문제를 해결하기 위해 정부는 간호·간병통합서비스 제도를 도입하였다. 간호·간병통합서비스는 ‘보호자 없는 병원’, ‘포괄 간호서비스’로부터 그 이름이 변경되었다. 간호·간병통합서비스는 의료제도권 내에서 입원환자에게 환자중심의 통합적인 서비스를 제공함으로써 간호의 일관성을 유지하고, 환자 및 환자 가족 간 상호 감염의 위험으로부터 보호하며 환자 가족의 간병 부담을 해소하는 서비스이다. 사적 간병으로 인한 사회·경제적인 큰 부담과 입원서비스 질 저하 우려 등 간병문제를 근본적으로 해소하기 위해 포괄 간호서비스 시범사업은 2013년 13개의 포괄 간호서비스 기관에서 시작하여 2014년 28개, 2015년 11월 102개로 확대 실시되었다. 또한 2015~2017년까지 지방중소병원을 중심으로 시범사업을 확대 실시하여 2018년부터는 전국으로 확대해 나갈 전망이다[2].

지난 2개년 시범사업결과 간호서비스에 대한 만족도는 비 시범병동에 비해 10%이상 높게 나타났으며, 환자의 85% 이상이 다시 서비스를 이용하고 싶으며, 주위에 서비스를 권고하겠다고 조사되어 환자 및 보호자의 간호·간병통합서비스 만족도는 긍정적인 것으로 평가되었다[3].

간호 인력에 의한 포괄 간호서비스 제공으로 입원 의료서비스의 질적 향상과 환자의 간병으로 인한 사회적·경제적 부담을 경감시키기 위한 간호·간병통합서비스가 소비자의 만족을 충족시키는 서비스 수준일 때 간호·간병통합서비스 수요는 더욱 증가할 것으로 예상된다. 그러나 수요증가에 따른 질적 서비스의 제공을 위한 간호인력 확보의 어려움은 기존 간호 인력의 대도시 대형병원으로의 쏠림 현상을 가져왔고 상대적으로 지방중소병원의 열악한 근무환경으로 인해 본래 간호·간병통합서비스의 취지에서 벗어나고 있다. 양질의 서비스를 제공하기 위해서는 수요자 측면의 만족과 함께 공급자인 간호 인력의 직무만족이야말로 간호·간병통합서비스의

질적 보장을 위해 필요하다. 간호 인력의 직무만족을 위해 무엇보다 간호·간병통합서비스병동의 근무환경 조성 및 간호인력 자체의 전문직관의 확립은 서비스의 질적 보장과 간호사의 직무만족을 위해서도 필수 요소라 할 수 있다.

간호사의 직무만족은 간호사가 이직하지 않고 현직에 머물게 할 수 있는 가장 강력한 요인이며[4,5], 직무만족이 높은 사람일수록 자신의 직무에 더 적극적이고 의욕적으로 일하며 활동적이어서 생산성의 증가를 가져올 수 있다[6].

간호사의 근무환경은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치며 근무환경 개선은 간호사 보유 및 질적 간호의 제공을 위해 필수적이다[7,8]. 또한 간호사의 전문직관이 긍정적인 간호사일수록 자신의 직업에 대한 만족도가 높고, 자신이 맡은 업무에 대한 수행능력도 좋았다[9,10]. 즉 긍정적이고 확고한 전문직관을 가진 간호사는 양질의 간호 제공과 효율적인 간호업무를 수행하게 되고 이는 환자만족 뿐 만 아니라 간호사 스스로도 만족하게 되고 간호사의 사회적 위치 확립과 전문직의 위상을 확고히 하게 되므로 간호사의 전문직관은 매우 중요하다.

간호·간병통합서비스병동에서는 전인간호가 수행되어 환자에게 제공되는 전반적인 간호의 질 보장과 이를 통한 간호사의 직무만족도 또한 제고될 것으로 사료된다. 그러나 전인간호를 제공하기 위한 근무환경의 조성이 미흡하고 서비스이용자도 아직 통합 서비스에 대한 인식부족으로 일부 환자나 보호자의 경우 환자의 일상편의 활동까지 간호인력에게 요구하는 상황이 발생하고 있다. 이에 간호·간병통합서비스병동의 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 전문직관, 간호근무환경을 비교분석하여 최적의 간호·간병통합서비스를 제공하기 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 일반병동 간호사와 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무만족과 전문직관, 간호근무환경간의 차이를 비교하는데 있으며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 일반병동간호사와 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무만족 정도를 비교한다.
- 2) 일반병동간호사와 간호·간병통합서비스병동 간호사의 간호전문직관 정도를 비교한다.

- 3) 일반병동간호사와 간호·간병통합서비스병동 간호사의 간호근무환경정도를 비교한다.
- 4) 일반병동간호사와 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무만족, 간호전문직관, 간호근무환경간의 상관관계를 분석한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족과 간호전문직관 그리고 간호근무환경의 정도와 차이를 파악하는 것으로 최적의 간호·간병통합서비스병동을 마련하기 위한 기초자료를 제공하고자 실시한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구의 자료 수집은 일반적 특성, 직무만족, 간호전문직관, 간호근무환경에 대한 문항으로 구성된 자가 보고식 설문지를 사용하여, S, G지역 소재의 500병상 이하의 6개 의료기관 중소병원에 근무하는 일반병동간호사 100명과 간호·간병통합서비스병동 간호사 92명을 대상으로 2016년 5월 1일부터 2016년 7월 30일까지 자료를 수집하였다. 대상자 수는 G*Power 3.1 프로그램을 이용하여 최소 표본의 크기를 구한 결과, 유의수준 $\alpha=.05$, 검정력 $(1-\beta)=0.95$, 효과크기=0.5를 기준으로 최소 176명이 산출되어 비 회수 및 부적절한 자료 10% 정도를 고려하여 200명으로 정하였다. 먼저 각 의료기관의 간호부장을 만나 연구 목적과 설문내용을 설명하고 허락을 얻은 후, 수간호사를 통해 각 단위에 총 200부 배포되었으며, 작성된 설문지는 수간호사를 통해 간호부로 취합, 회수하였다. 회수된 설문지 200부 중 비 회수 6부 및 응답이 불충분한 2부를 제외하고 192부를 연구 분석에 사용하였다.

2.3 연구도구

설문지는 대상자의 일반적인 특성, 직무만족, 간호전문직관, 간호근무환경 등 총 81개의 문항을 조사하였다.

2.3.1 일반적 특성(인구 사회학적 특성)

본 연구에서는 연령, 성별, 결혼상태, 교육수준, 종교, 임상경력, 직위, 병원규모, 근무형태, 근무병동, 월급여액 등의 변수를 사용하였다.

2.3.2 직무만족

Slavitt, Stamps, Piedmont와 Hasse가 개발하고 Han과 Park이 구성타당도 검증으로 축소한 도구로 행정(4문항), 전문성(4문항), 대인관계(4문항), 보수(4문항)의 4개의 하부요인 총 16문항으로 구성되었으며, 점수의 범위는 문항평균점 1-5점으로 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다[11]. 도구의 신뢰도는 Han과 Park의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.76$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.90$ 이었다[12].

2.3.3 간호전문직관

간호전문직관은 윤은자, 권영미와 안옥희(2005)가 개발한 도구를 Kim이 요인분석을 통해 구성타당도를 검증한 총 18문항으로 구성된 도구를 이용해 측정하였으며, 전문직 자아개념(6문항), 사회적 인식(5문항), 간호의 전문성(3문항), 간호계의 역할(2문항), 간호의 독자성(2문항)의 하위영역으로 구성되었다[13].

평가방법은 5점 Likert척도를 통해 '매우 그렇다' 5점, '전혀 그렇지 않다' 1점을 주어 측정된 점수가 높을수록 간호전문직관이 긍정적인 것을 의미한다. 도구개발 시 Cronbach's $\alpha=.94$ 이었고 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.82$ 이었다.

2.3.4 간호근무환경

간호근무환경은 Lake가 개발하고 Cho 등이 번안한 한국어판 간호근무환경 측정도구를 이용하였다. 본 도구는 병원운영의 간호사 참여(9문항), 양질의 간호를 위한 기반(9문항), 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지(4문항), 충분한 인력과 물리적 지원(4문항), 간호사와 의사의 협력관계(3문항)으로 5개의 하위 영역, 총 29문항으로 구성되어 있다[14,15]. 평가방법은 Likert 4점 척도로 점수가 높을수록 자신의 근무환경을 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. Lake의 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.82$ 였고, Cho 등의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.93$ 이었고 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.92$ 이었다[14,15].

2.3.5 자료분석 방법

본 연구에 참석한 대상자 자료는 SPSS WIN 23.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 1) 연구 대상자의 일반적인 특성과 근무병동은 실수,

백분율과 X^2 로 비교하였다.

- 2) 연구 대상자의 직무만족, 간호전문직관, 간호근무 환경 정도는 T-test로 비교하였다.
- 3) 간호·간병통합서비스병동 간호사에 직무만족, 간호전문직관, 간호근무환경의 상관관계는 피어슨 상관관계(Pearson's correlation coefficient)로 분석하였다.

3. 연구 결과

3.1 연구 대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 일반적 특성 비교는 Table 1과 같다. 일반병동 간호사와 간호·간병통합서비스병동 간호사의 일반적 특성에 대한 동질성 검정을 실시한 결과 연령, 성별, 결혼상태, 학력, 경력, 종교, 직위, 병원규모(침상수), 근무형태, 급여수준, 직업만족, 병원만족, 부서만족은 두 군 간에 차이가 없는 것으로 나타났다.

Table 1. Compare of Demographic Characteristics of Participants

N=192

Characteristics	Categories	Total Frequency	General Ward	Comprehensive Nursing Care Service Ward	$\chi^2(p)$
		N(%)	N(%)	N(%)	
Age	~25	57(29.7)	29(29.0)	28(30.4)	.22 (.974)
	26~30	51(26.6)	28(28.0)	23(25.0)	
	31~38	37(19.3)	19(19.0)	18(19.6)	
	39~	47(24.5)	24(24.0)	23(25.0)	
Gender	Male	4(2.1)	2(2.0)	2(2.2)	.01 (.657)
	Female	188(97.9)	98(98.0)	90(97.8)	
Marriage	Single	121(63.0)	62(62.0)	59(64.1)	.09 (.438)
	Married	71(37.0)	38(38.0)	33(35.9)	
Education	Associate's	97(50.5)	54(54.0)	43(46.7)	4.54 (.103)
	Bachelor's	88(45.8)	45(45.0)	43(46.7)	
	Master's	7(3.6)	1(1.0)	6(6.5)	
Experience (Years)	~10	52(27.1)	28(28.0)	24(26.1)	.48 (.923)
	11~25	48(25.0)	25(25.0)	23(25.0)	
	26~73	44(22.9)	21(21.0)	23(25.0)	
	74~	48(25.0)	26(26.0)	22(23.9)	
Religion	Christian	49(25.5)	27(27.0)	22(23.9)	1.65 (.648)
	Catholic	15(7.8)	6(6.0)	9(9.8)	
	Buddhist	29(15.1)	17(17.0)	12(13.0)	
	Other	99(51.6)	50(50.0)	49(53.3)	
Position	Head Nurse	11(5.7)	4(4.0)	7(7.6)	1.20 (.550)
	Charge Nurse	10(5.2)	5(5.0)	5(5.4)	
	Staff Nurse	171(89.1)	91(91.0)	80(87.0)	
Hospital Size	500~800 Beds	7(3.6)	5(5.0)	2(2.2)	1.09 (.258)
	300~500 Beds	185(96.4)	95(95.0)	90(97.8)	
Type of Workshifts	Fixed Day Shift	17(8.9)	6(6.0)	11(12.0)	2.13 (.345)
	Three Shifts	171(89.1)	92(92.0)	79(85.9)	
	Other	4(2.1)	2(2.0)	2(2.2)	
Salary	Less than 2 million won	21(10.9)	13(13.0)	8(8.7)	.94 (.624)
	2 million~ 2.99 million won	154(80.2)	78(78.0)	76(82.6)	
	More than 3 million won	17(8.9)	9(9.0)	8(8.7)	
Work Satisfaction	Highly Unsatisfactory	1(0.5)	0(0.0)	1(1.1)	3.53 (.473)
	Unsatisfied	16(8.3)	9(9.0)	7(7.6)	
	Average	84(43.8)	46(46.0)	38(41.3)	
	Satisfied	86(44.8)	44(44.0)	42(45.7)	
	Highly Satisfied	5(2.6)	1(1.0)	4(4.3)	
Hospital Satisfaction	Highly Unsatisfactory	1(0.5)	1(1.0)		1.19 (.879)
	Unsatisfied	9(4.7)	4(4.0)	5(5.4)	

	Average	103(43.8)	53(53.0)	50(54.3)	
	Satisfied	77(40.1)	41(41.0)	36(39.1)	
	Highly Satisfied	2(1.0)	1(1.0)	1(1.0)	
Department Satisfaction	Highly Unsatisfactory	1(0.5)	0(0.0)	1(1.1)	3.30 (.509)
	Unsatisfied	12(6.3)	5(5.0)	7(7.6)	
	Average	86(44.8)	45(45.0)	41(44.6)	
	Satisfied	85(44.3)	44(44.0)	41(44.6)	
	Highly Satisfied	8(4.2)	6(6.0)	2(2.2)	

3.2 일반병동 간호사와 간호·간병통합서비스병동 간호사의 간호근무환경, 간호전문직관, 직무만족 비교

일반병동 간호사와 간호·간병통합서비스병동 간호사의 간호근무환경, 간호전문직관, 직무만족은 Table 2와 같다. 일반병동 간호사와 간호·간병통합서비스병동 간호사의 간호근무환경을 비교한 결과를 살펴보면 일반병동(M=2.72)이 간호·간병통합서비스병동(M=2.57)보다 높은 것으로 나타났다($t=3.027, p=.003$). 간호근무환경의 하부 항목인 간호사와 의사와의 협력관계 부분에서, 통계적으로 유의하지는 않지만 간호·간병통합서비스병동(M=2.88)이 일반병동(M=2.82)보다 약간 높았다. 병원운영의 간호사 참여($t=4.393, p<.001$), 충분한 인력과 물리적 지원 부분($t=3.082, p=.002$)에서 유의한 차이가 있었다.

일반병동 간호사와 간호·간병통합서비스병동 간호사의 간호전문직관을 비교한 결과를 살펴보면 일반병동

(M=3.67)이 간호·간병통합서비스병동(M=3.55)보다 높은 것으로 나타났지만($t=1.772, p=.078$) 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 간호전문직관에 하부 항목에서도 통계적으로 차이는 없었지만 전문직 자아개념, 사회적 인식, 간호의 전문성, 간호계의 역할 부분에서 일반병동 간호사가 간호·간병통합서비스병동 간호사보다 평균적으로 높았다. 그러나 간호의 독자성 부분에서는 간호·간병통합서비스병동 간호사의 평균(M=4.03)이 일반병동 간호사(M=3.84)보다 높음을 알 수 있다.

일반병동 간호사와 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무만족부분을 비교한 결과를 살펴보면 일반병동(M=3.22)이 간호·간병통합서비스병동(M=3.03)보다 높은 것으로 나타났다($t=2.451, p=.015$). 직무만족에 하부 항목인 행정($t=2.547, p=.012$), 대인관계($t=2.486, p=.014$)에서 유의한 차이가 있었다.

Table 2. Comparison of Job Satisfaction, Nursing Professionalism and Nursing Work Environment of Nurses in General Ward and Nurses in Comprehensive Nursing Care Service Ward

N=192

Characteristics		General Ward	Comprehensive Nursing Care Service Ward	t	p
		M(SD)	M(SD)		
Nursing Work Environment		2.72(.33)	2.57(.34)	3.027	.003
	Nurse Participation in Hospital Operation	2.66(.37)	2.43(.37)	4.393	.000
	Foundation for Quality Care	2.71(.34)	2.64(.39)	1.392	.165
	Ability and Leadership of Nurse Manager	2.69(.49)	2.60(.49)	1.338	.183
	Support for Nurses	2.64(.46)	2.55(.46)	1.334	.181
	Sufficient Manpower and Physical Resources	2.79(.39)	2.61(.40)	3.082	.002
	Relationship between Nurse and Doctor	2.82(.78)	2.88(.79)	.532	.596
Nursing Professionalism		3.67(.45)	3.55(.48)	1.772	.078
	Professional Self-Concept	3.77(.51)	3.64(.55)	1.726	.086
	Social Awareness	3.27(.67)	3.08(.71)	1.915	.057
	Nursing Expertise	3.93(1.04)	3.78(.64)	1.169	.244
	Role in Nursing	3.80(.61)	3.62(.74)	1.803	.073
	Identity in Nursing	3.84(1.13)	4.03(1.00)	1.247	.214

Job Satisfaction		3.22(.51)	3.03(.53)	2.451	.015
	Administration	3.22(.51)	3.01(.63)	2.547	.012
	Expertise	3.50(.62)	3.37(.70)	1.335	.183
	Personal Relationships	3.56(.56)	3.35(.61)	2.486	.014
	Wage	2.59(.82)	2.40(.81)	1.600	.111

3.3 일반병동 간호사의 간호전문직관, 간호근무환경, 직무만족

일반병동 간호사의 간호전문직관과 간호근무환경에 대한 상관관계분석을 한 결과는 Table 3과 같다. 간호전문직관이 높을수록 직무만족 ($r=.605, p<.001$)에 정적인 상관이 있는 것으로 나타났다. 즉 간호전문직관이 높을수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 간호근무환경과 직무만족($r=.656, p<.001$), 간호근무환경과 간호전문직관($r=.472, p<.001$)은 정적인 상관이 있는 것으로 나타났다.

Table 3. Correlation of Job Satisfaction, Nursing Professionalism and Nursing Work Environment of Nurses in General Ward

	Job Satisfaction	Nursing Professionalism	Nursing Work Environment
Job Satisfaction	1		
Nursing Professionalism	.605**	1	
Nursing Work Environment	.656**	.472**	1

** $p<.001$

3.4 간호·간병통합서비스병동 간호사의 간호전문직관, 간호근무환경, 직무만족

간호·간병통합서비스병동 간호사의 간호전문직관과 간호근무환경에 대한 상관관계분석을 한 결과는 Table 4와 같다. 간호전문직관 높을수록 직무만족 ($r=.642, p<.001$)에 정적인 상관이 있는 것으로 나타났다. 즉 간호전문직관이 높을수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 간호근무환경과 직무만족($r=.760, p<.001$), 간호근무환경과 간호전문직관($r=.587, p<.001$)은 정적인 상관이 있는 것으로 나타났다.

Table 4. Correlation of Job Satisfaction, Nursing Professionalism and Nursing Work Environment of Nurses in Comprehensive Nursing Care Service Ward

	Job Satisfaction	Nursing Professionalism	Nursing Work Environment
Job Satisfaction	1		
Nursing Professionalism	.642**	1	
Nursing Work Environment	.760**	.587**	1

** $p<.001$

4. 논의

본 연구는 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족과 간호전문직관 그리고 간호근무환경의 정도와 차이를 파악하는 것으로 최적의 간호·간병통합서비스병동을 마련하기 위한 기초자료를 제공하고자 실시한 서술적 조사연구이다.

일반병동 간호사와 간호·간병통합서비스병동 간호사의 일반적 특성에 대한 동질성 검정을 실시한 결과 연령, 성별, 결혼상태, 학력, 경력, 종교, 직위, 칩상수, 근무형태, 급여수준, 직업만족, 병원만족, 부서만족은 두 군 간에 차이가 없는 것으로 나타났다.

일반병동 간호사의 직무만족($3.22\pm.51$)은 간호·간병통합서비스병동 간호사($3.03\pm.53$)보다 높게 나타났다. Lee와 Koh의 2013년 시범사업병원을 대상으로 조사한 직무만족 점수 또한 일반병동($M=2.45$)이 포괄 간호서비스병동($M=2.42$) 및 안심병동($M=2.47$)보다 높은 점수였다. 300명 이상의 종합병원을 대상으로 연구한 Lee와 Chung 결과에서는 직무만족 평균 2.78로 본 연구보다 낮은 점수로 조사되었으며[16,17], 대학병원 대상으로 한 연구에서는 평균 3.12로 조사되어, 대상자의 병원 특성에 따른 근무환경의 차이로 인한 결과로 예상된다[18]. 연구결과, 직무만족은 하부 항목인 행정($t=2.547, p=.012$), 대인관계($t=2.486, p=.014$)에서 두 군 간의 유의한 차이가

있었다. 보수에 대한 점수($M=2.59 / M=2.40$)는 두 군 모두에서 가장 낮게 나타났다. 보상은 직무만족의 영향요인으로 직무만족이 높은 사람일수록 자신의 직무에 더 적극적이고 의욕적으로 일하며 활동적이어서 생산성의 증가를 가져올 수 있다[6]. 아직 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무만족에 대한 정도는 일관성이 없고 그 영향요인에 대한 연구는 부족한 실정으로 향후 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무만족의 영향요인을 찾고 개선하기 위한 노력이 더 필요하다.

전문직관도 일반병동($M=3.67$)이 간호·간병통합서비스병동($M=3.55$)보다 높은 것으로 나타났지만($t=1.772, p=.078$) 간호의 독자성 부분에서는 간호·간병통합서비스병동 간호사의 평균($M=4.03$)이 일반병동 간호사($M=3.84$)보다 높음을 알 수 있다. 이는 300병상이하의 중소병원간호사의 전문직관 평균점수 3.46점[19], 400병상 이상의 종합병원 간호사의 경우 3.67점의 연구결과와 유사하다. 간호·간병통합서비스병동 간호사의 점수가 낮은 것은 일반병동의 간호서비스에 익숙한 간호사에게는 간호·간병통합서비스병동 전인간호에 따른 기본간호제공에 어려움을 나타내고 있고[20], 간호·간병통합서비스에는 기본간호의 제공시간이 일반병동보다 1.7배 많은 것으로 서비스를 제공받는 환자의 입장에서는 만족도가 높으나 제공자의 입장에서는 다른 견해를 가질 수 있는 것으로 사료된다[21]. 또한 일부 간호·간병통합서비스 실시 병원에서는 신규간호사를 배치한 경우 어려움을 더 많이 호소하는데 이는 신규간호사의 경우 미숙한 간호전문직관 확립과 연관되는 것으로 추측할 수 있다. 자신의 일이나 업무에 대해 스스로 중요한 가치를 부여하는 것은 직무만족을 높이는 것으로 간호전문직관은 직무만족을 높이는 결과를 가져온다[6]. 간호의 독자성 부분에서는 간호·간병통합서비스병동 간호사의 점수가 높게 나타나 이는 일반병동 간호사보다 더 많은 업무를 독자적으로 실행할 수 있는 서비스로, 간호전문직관 형성의 중요한 요소인 간호의 독자성이 통합서비스에서 더 보장된다는 것을 의미하는 것으로 생각된다. 바람직한 간호전문직관은 직무를 효율적으로 수행하여 간호대상자에게 양질의 간호를 제공하고, 이러한 간호에 대해 간호사는 직업적 만족을 얻는 것이다. 간호전문직관은 전문적 교육을 받는 동안에 형성되기 시작하고 실무경력을 통해 지속적으로 발달하는 속성이 있어 간호전문직관의 확립을 위해 간호교육 현장 및 임상에서의 노력이 요구된다

[19]. 일반병동 간호사와 간호·간병통합서비스병동 간호사의 전문직관을 비교한 연구는 미흡한 실정으로 향후 대상자의 간호·간병통합서비스병동의 근무경력에 따른 전문직관의 차이를 검증하는 연구도 의의가 있을 것으로 생각된다.

간호근무환경은 일반병동($M=2.72$)이 간호·간병통합서비스병동($M=2.57$)보다 높은 것으로 나타났다. 서울 1개 종합병원 간호사를 대상으로 조사한 Kim의 연구에서 간호근무환경 점수(2.64 ± 0.29)와 유사하다[17]. 이는 1개 병원에 한정된 결과로 본 연구와 비교하기는 어려우나 본 연구의 간호·간병통합서비스병동이 비교적 낮은 점수임을 확인할 수 있다. 특히, 간호·간병통합서비스병동 간호사는 간호근무환경에 하부 항목인 병원운영의 간호사 참여와 충분한 인력과 물리적 지원 부분의 점수가 낮았으며, Kim의 연구에서 충분한 인력과 물리적 지원 부분은 2.06 ± 0.47 점으로 가장 낮게 나타나 하부영역에 대한 연구결과와 일치한다[17]. 좋은 근무환경은 직무만족을 향상시키고[22], 직무 불만족은 효율적인 병원경영의 어려움과 간호업무의 질 저하를 초래한다[23]. 즉, 간호근무환경의 개선은 간호의 질을 향상시키고, 직무만족을 위해 필수적인 것으로 향후 간호사의 직무만족과 근무환경 개선을 위한 제반 노력이 요구된다.

두 군 모두에서 전문직관이 높을수록 직무만족($r=.642$)에 정적인 상관이 있는 것으로 나타났다. 근무환경과 직무만족($r=.760$), 근무환경과 전문직관($r=.587$)은 정적인 상관이며 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무만족, 전문직관, 간호근무환경이 일반병동 간호사보다 낮은 점수로 조사되었다. 이는 양질의 간호서비스를 제공하기 위한 간호·간병통합서비스의 질적 향상을 도모하기 위해서는 올바른 전문직관의 확립과 간호근무환경의 개선이 무엇보다 중요함을 시사하는 것으로 생각된다.

5. 결론

본 연구결과, 일반병동 간호사와 간호·간병통합서비스병동 간호사 간의 연령, 성별, 결혼상태, 학력, 경력, 종교, 직위, 침상수, 근무형태, 급여수준, 직업만족, 병원만족, 부서만족은 차이가 없었다. 일반병동간호사와 간호·간병통합서비스병동 간호사의 근무환경과 직무만족, 근무환경과 전문직관은 정적인 상관관계가 있었다. 또한

간호·간병통합서비스병동 간호사의 간호근무환경과 전문직관, 직무만족은 일반병동 간호사보다 다소 낮은 점수로 나타났다.

본 연구는 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 간호전문직관, 간호근무환경의 차이 및 상관관계까지 파악함으로써 간호·간병통합서비스의 질적인 보장을 위한 기초융합자료를 제시하기 위함이다.

향후 순차적으로 연구를 진행하여 간호·간병통합서비스병동의 직무만족, 간호근무환경과 간호전문직관의 확립을 위한 전략이 필요하다.

REFERENCES

- [1] K. A. Shin. (2011). Defamilization of Elderly Care and the Experiences of the Aged. *Korean Sociological Association, 45(4)*, 64-96.
- [2] National Health Insurance Corporation. (2015). *Comprehensive Nursing Service in the first year of health insurance coverage*. National Health Insurance Corporation. <https://www.nhis.or.kr>
- [3] Korea University. (2015). *Demonstration Project : Technical Support and Monitoring Source book*. Korea University, Seoul.
- [4] L. H. Aiken, S. P. Clarke, D. M. Sloan, J. Sochalski & J. H. Silber. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *Journal of the American Medical Association, 288(16)*, 1987-1993.
DOI : 10.1001/jama.288.16.1987
- [5] C. H. Ellenbecker, F. W. Porell, L. Samia, J. J. Byleckie & M. Milburn. (2008). Predictors of home healthcare nurse retention. *Journal of Nursing Scholarship, 40(2)*, 151-160.
DOI : 10.1111/j.1547-5069.2008.00220.x
- [6] Y. H. Yuem, S. B. Kwon, E. Y. Lee, E. K. Kwon & J. O. Ko. (2009). The Determinants of Job Satisfaction of Nurses : Focused on Work Rewards. *Journal of Korean Academy of Nursing, 39(3)*, 329-337.
DOI : 10.4040/jkan.2009.39.3.329
- [7] I. S. Kim. (2015). *Impact of Practice Environment on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Hospital Nurses*. Unpublished Master Thesis. Hanyang University, Seoul.
- [8] E. T. Lake. (2007). The Nursing practice environment : measurement and evidence. *Medical care research and review, 64(2)*, 104-122.
DOI : 10.1177/1077558707299253
- [9] S. S. Han, M. H. Kim & E. K. Yun. (2008). Factors Affecting Nursing Professionalism. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education, 14(1)*, 73-79.
- [10] K. Hallin & E. Danielson. (2008). Registered nurses' perceptions of their work and professional development. *Journal of Advanced Nursing, 61(2)*, 62-70.
DOI : 10.1111/j.1365-2648.2007.04466.x
- [11] S. S. Han & S. W. Park. (2006). Prediction Factors on the Organizational Commitment in Registered Nurses. *Journal of East-West Nursing Research, 12(1)*, 5-13.
- [12] E. J. Yun, Y. M. Kwon & O. H. An. (2005). Development of a Nursing Professional Value Scale. *Journal of Korean Academy of Nursing, 35(6)*, 1091-1100.
- [13] M. Y. Kim. (2008). *A Study on the Factors Affecting the View of Nursing as Professionalism*. Unpublished Master Thesis. Kyung Hee University, Seoul.
- [14] E. T. Lake. (2002). Development of the practice environment scale of the Nursing Work Index. *Research in Nursing & Health, 25(3)*, 176-188.
DOI : 10.1002/nur.10032
- [15] E. H. Cho, M. N. Choi, E. Y. Kim, I. Y. Yu & N. J. Nam. (2011). Construct Validity and Reliability of the Korean Version of the Practice Environment Scale of Nursing Work Index for Korean Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing, 41(3)*, 325-332.
DOI : 10.4040/jkan.2011.41.3.325
- [16] N. S. Lee & M. S. Koh. (2015). Comparative Study for the Clinical Nurses Work Satisfaction, Job Stress and Turnover Intention-in General ward, Comprehensive nursing care service ward, and Anshim unit. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 16(1)*, 516-526.
DOI : 10.5762/kais.2015.16.1.516
- [17] M. K. Lee & D. Y. Chung. (2015). A Study of Nursing Tasks, Nurses' Job Stress and Job Satisfaction in Hospitals with No Guardians. *Korean Academy of Nursing Administration, 21(3)*, 287-296.
DOI : 10.11111/jkana.2015.21.3.287
- [18] J. K. Kim. (2007). Job Satisfaction and Patient Satisfaction Related to Nurse Staffing. *Korean Academy of Nursing Administration, 13(1)*, 98-108.
- [19] Y. O. Rhu & E. Ko. (2015). Influence of Emotional

Labor and Nursing Professional Values on Job Satisfaction in Small and Medium-sized Hospital Nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 22(1), 7-15.

DOI : 10.7739/jkafn.2015.22.1.7

- [20] S. H. Ko & B. Y. Chung. (2004). Nursing Professionalism and Job Satisfaction of Nurses in General Hospital. *Korean Academy of Nursing Administration*, 10(3), 335-344.
- [21] National Health Insurance Services and Ministry of Health and Welfare. (2014). *2015 Financial Demonstration Project Briefing Session Source book : The Application of Comprehensive Nursing Care Service In Health Insurance*. Seoul : National Health Insurance Services and Ministry of Health and Welfare.
- [22] M. Manojlovich. (2005). Linking the practice environment to nurses' job satisfaction through nurse-physician communication. *Journal of Nursing Scholarship*, 37(4), 367-373.
DOI : 10.1111/j.1547-5069.2005.00063.x
- [23] S. H. Hong & K. S. Park. (2002). A Study on the Personality and Job Satisfaction of Nurses. *Korean Academy of Nursing Administration*, 8(3), 489-500.

저 자 소 개

심 옥 수(Ok-Su Shim)

[정회원]



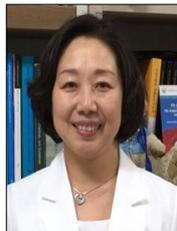
- 2003년 2월 : 이화여자대학교 일반대학원 간호학과 석사
- 2009년 8월 : 서울기독대학교 일반대학원 사회복지학과 문학박사
- 2011년 3월 ~ 2012년 2월 : 영동대학교 사회복지학과 교수

▪ 2012년 3월 ~ 현재 : 경북대학교 간호학과 교수

<관심분야> : 노인, 만성질환, 삶의 질

이 현 주(Hyun-Ju Lee)

[정회원]



- 1990년 2월 : 한양대학교 일반대학원 간호학과 석사
- 2002년 8월 : 한양대학교 일반대학원 간호학과 박사
- 1997년 3월 ~ 2003년 2월 : 가톨릭상지대학교 간호학과 교수

▪ 2014년 3월 ~ 현재 : 한세대학교 간호학과 교수

<관심분야> : 노인간호, 간호관리, 보완대체요법