

## 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 미치는 영향요인

김정미, 이유미<sup>‡</sup>  
부경대학교 간호학과

### Factors Influencing Job Satisfaction Among Nurses in Integrated Nursing Care Service Wards

Jung-Mi, Kim, Yu-Mi Lee<sup>‡</sup>  
*Department of Nursing, Pukyong National University*

#### <Abstract>

**Objectives:** This descriptive survey study aimed to identify factors that affect job satisfaction among nurses working in integrated nursing care service wards and to explore measures to increase job satisfaction among these nurses. **Methods:** Data were collected between July 20 and August 3, 2018 from nurses working in integrated nursing care service wards in Busan and Changwon city, in Korea. Data were analyzed with SPSS/WIN 23.0 software(IBM corp., Armonk, NY, USA). **Results:** Factors affecting job satisfaction among nurses working in integrated nursing care service wards were identified as follows: professional self-concept ( $\beta=.32$ ,  $p=.003$ ), which is a subdomain of nursing professionalism, and nursing foundations for quality care ( $\beta=.30$ ,  $p=.001$ ), which is a subdomain of nursing work environment. The model had an explanatory power of 54.7%. **Conclusions:** Nursing professionalism should be strongly established among nurses, as nurses are key players in a health system that allows stable and expanded operations of integrated nursing care. Intervention measures that create a better work environment for nurses should also be implemented. Furthermore, it is necessary to develop systematic strategies and multifaceted efforts to increase nurses' job satisfaction in integrated nursing care service wards.

---

**Key Words :** Integrated Nursing Care Service, Job Satisfaction, Role Conflict, Nursing Professionalism, Nursing Work Environment

\* 본 논문은 부경대학교 김정미 석사학위 논문을 요약함.

‡ Corresponding author : Yu-Mi, Lee(yumi@pknu.ac.kr) Department of Nursing, Pukyong National University

• Received : Apr 30, 2019

• Revised : Jun 26, 2019

• Accepted : Aug 4, 2019

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

간호·간병통합서비스 시행 후 직접간호 시간의 증가, 병동환경개선, 간호 인력의 증가 등으로 환자 측면에서는 만족도가 증가하였으며, 간호·간병통합서비스 재이용 의사의 증가, 욕창, 낙상, 병원 감염 감소 등의 안전지표의 향상 등 긍정적 변화를 가져왔다[1]. 그러나 이 제도의 핵심인력인 간호사 측면에서는 간호근무환경의 변화, 모호한 역할, 일상생활보조 업무 및 간호업무 증가, 간호사의 전문성 불인정 등으로 역할 갈등을 겪고 있다[2]. 간호사 업무의 지속적인 확대와 역할부여로 일반병동 간호사에 비해 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족이 낮은 것을 볼 수 있다[3]. 낮은 직무만족은 간호업무의 질 저하, 이직률을 높이지만[4], 높은 직무만족은 개인성과 향상은 물론 병원조직의 발전을 가져온다[5]. 이렇듯 직무만족은 간호사 개인의 인식뿐만 아니라 이직과 같은 조직적인 문제에도 영향을 미치며, 간호사의 사기 진작과 환자에게 양질의 간호서비스를 제공하는 데도 영향을 미친다[6].

역할갈등은 역할을 실제로 수행하는 사람이 자신의 기대에 일치되지 않는 행위로 인하여 경험하는 긴장 및 어려운 상황을 말한다[7]. 간호·간병통합서비스 병동 간호사는 보호자와 간병인이 상주하지 않는 환경으로 인해 다양한 환자의 요구와 업무량이 증가되었고 이로 인해 정체성 혼란 및 역할갈등을 겪고 있으며[8], 근무환경과 조직운영상의 변화로 새로운 업무에 대한 역할을 감당하며 갈등이 증가되고 있다[9]. 간호·간병통합서비스 병동은 다양한 직종의 전문 인력이 동일한 대상자에게 간호서비스를 제공하여, 각자의 직무에 대한 명확한 역할과 기능이 정립되지 않아 직무에 역할갈등이 발생된다[10]. 간호·간병통합서비스 병동 간호

사는 환자관리와 안전사고에 대한 업무 부담 증가와 다양한 인력의 간호서비스에 대한 과중한 책임감이 업무 수행 시 역할갈등으로 이어진다[10]. 이러한 역할갈등은 직무만족 정도에 영향을 미쳐 간호수준의 질적 저하를 초래하고[11], 결국 환자의 건강수준[10]과 간호사의 간호전문직관에 부정적인 영향을 미친다[9].

간호전문직관은 전문직으로서 간호에 대한 체계화된 견해, 간호사들의 간호활동 과정이나 그 직분에 대한 직업적인 견해이다[6]. 간호전문직관이 긍정적인 간호사일수록 업무 수행능력에 성과가 높고, 조직 몰입도 및 업무효율성을 증진시키며, 간호사 스스로도 자신의 업무에 만족하며[12] 사회적으로 간호사의 위치를 확립하고 전문직으로서의 위상을 확고히 하게 된다[3]. 자신의 일이나 업무에 대해 스스로 중요한 가치를 부여하는 것은 직무만족을 높이는 것으로 간호전문직관은 직무만족을 높이는 결과를 가져온다[11].

간호근무환경은 간호사에게 매력적인 환경을 제공하는 병원들의 조직적 특성들이며, 병원정책 참여, 간호기반, 의료진과의 관계, 환자집단 등의 다양한 요소가 포함된 포괄적인 개념이다[13]. 간호근무환경에 대한 인식이 긍정적일수록 간호의 질이 향상되고 직무만족에 긍정적인 영향을 미치지 만[14], 간호근무환경에 대한 인식이 부정적일수록 직무만족이 낮으며 이직 의도가 높다[15]. 간호·간병통합서비스 병동의 간호근무환경 조성, 간호인력 자체의 전문직관의 확립 및 역할갈등 해소는 서비스의 질적 보장과 간호사의 직무만족을 위해서도 필수 요소라 할 수 있다[3].

이상의 선행연구에서 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 역할갈등, 간호전문직관, 간호근무환경이 각각 직무만족에 영향을 미치는 중요한 변수임을 확인했지만, 이들 변수들을 함께 연구하여 변수들 간의 특성을 파악하고 변수들의 하위영역별 요인이 직무만족에 미치는 영향을 검증한 연구는 미흡

한 실정이다. 이에 본 연구는 직무만족에 있어 내적요인인 역할갈등 및 간호전문직관과 외적요인인 간호근무환경 중 무엇이 유의미한 영향 요인인지 확인함으로써 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족을 향상시키기 위해 개인적 측면, 조직적 측면의 다각적인 관리 방안을 마련하기 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호·간병통합서비스를 제공하는 간호사의 역할갈등, 간호전문직관, 간호근무환경을 확인하고 이들이 직무만족에 미치는 영향을 측정함으로써 간호·간병통합서비스를 제공하는 간호사들의 개선점 제시와 미래 안정적인 제도 정착을 위한 기초자료를 제공하고자 수행되었다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 연구대상의 역할갈등, 간호전문직관, 간호근무환경, 직무만족의 정도를 파악한다.
- 2) 연구대상의 역할갈등, 간호전문직관, 간호근무환경, 직무만족의 상관관계를 파악한다.
- 3) 연구대상의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 역할갈등, 간호전문직관, 간호근무환경이 직무만족에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구의 대상자는 B광역시, C시에 소재하는 7

개의 300명상 이상의 종합병원을 선정하고 간호·간병통합서비스 병동에서 근무하는 간호사를 대상으로 질문지 내용을 읽고 연구의 목적을 이행하고 연구에 참여할 것을 동의한 자를 대상으로 하였다. 필요한 대상자수를 산출하기 위해 G-power 3.1.9.2 program을 사용하였다. 검정방법은 Multiple linear regression으로 유의확률 .05, 검정력 .80, 효과크기 .15(medium)로 하였을 때 최소표본수로 157명이 산출되었다. 탈락률을 고려하여 160부의 설문지를 배부하였다.

구체적인 대상자 선정 기준은 다음과 같다.

- 1) 현재 간호·간병통합서비스 병동에서 근무하는 간호사
- 2) 연구의 목적과 내용을 이해하고 자발적으로 참여에 동의한 자

### 3. 연구도구

#### 1) 역할갈등

역할갈등을 측정하기 위해 Kim & Park[7]이 개발한 도구를 사용하였다. 역할갈등 도구의 내용구성은 역할모호 15문항, 협조부족 5문항, 능력부족 11문항, 환경장애 6문항 등 4개의 하위영역으로 총 37문항으로 구성되어있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점 Likert 척도이며 점수가 높을수록 역할갈등이 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 전체 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=$ .94 이었고 4개의 하위영역에 대한 신뢰도는 .90, .69, .90, .85이었으며, 본 연구에서는 전체 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=$  .96, 하부영역의 신뢰도는 .91, .82, .89, .79이었다.

#### 2) 간호전문직관

간호전문직관을 측정하기 위해 Yeun et al.[16]이 개발한 도구를 사용하였다. 간호전문직관 도구의 내용구성은 전문직자아개념은 9문항, 사회적 인

식 8문항, 간호전문성 5문항, 간호실무의 속성 4문항, 간호의 독자성 3문항의 5개의 하위영역으로 총 29개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점 Likert 척도이며 간호의 독자성 (16, 20, 24번) 3문항은 역산 처리해서 점수가 높을수록 간호전문직관이 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 전체 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .92$ 이었고 5개의 하부영역에 대한 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .85, .80, .70, .71, .53$ 이었으며, 본 연구에서는 전체 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .92$ , 하부영역의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .82, .85, .75, .75, .37$ 이었다.

### 3) 간호근무환경

간호근무환경을 측정하기 위해 Lake[13]가 개발한 간호근무환경 측정도구 PES-NWI(Practice Environment Scale of the Nursing Work Index)를 Cho et al.[17]이 신뢰도와 타당도를 검증한 한국어판 간호근무환경 측정(K-PES-NWI)도구를 사용하였다. 간호근무환경 도구의 내용구성에는 간호사의 병원 정책 참여 9문항, 양질의 간호를 위한 기반 9문항, 간호 관리자의 능력, 리더십과 지지 4문항, 인력과 자원의 적절성 4문항, 간호사와 의사관계 3문항의 5개의 하위영역으로 총 29개의 문항으로 구성 되어있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점 Likert 척도이며 점수가 높을수록 간호근무환경을 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 전체 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .93$ 이었고 5개의 하부영역에 대한 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .84, .81, .80, .80, .81$ 이었으며, 본 연구에서는 전체 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .93$ , 하부영역의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .85, .77, .78, .78, .73$ 이었다.

### 4) 직무만족

직무만족을 측정하기 위해 Lee et al.[18]가 국내

의 임상간호사의 직무만족도를 측정하기 위해 개발한 측정도구 JSS-CN(Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses)를 사용하였다. 직무만족 도구의 내용구성은 조직의 인정 및 전문적 성취 9문항, 간호전문직을 통한 인간적 성숙 6문항, 존중과 인정의 인간관계 8문항, 간호사로서의 책무 완수 4문항, 전문적 역량 발휘 3문항, 직업의 안정성과 보람 3문항 등 6개의 하위영역으로 총 33문항으로 구성 되어있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점 Likert 척도이며 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 전체 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .95$ 이었고 6개의 하부영역에 대한 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .88, .87, .83, .78, .76, .74$ 이었으며, 본 연구에서는 전체 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .96$ , 하부영역의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .90, .89, .83, .83, .84, .75$ 이었다.

### 4. 자료수집

본 연구의 자료 수집은 B광역시와 C시에 소재하는 7개의 300병상 이상 종합병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 하였다. 자료수집에 대한 동의를 받은 후 설문지 작성을 완료하면 연구자가 직접 방문하여 수거하고 연구대상자에게 대한 사례로 답례품을 지급하였다. 자료 수집은 2018년 7월 20일부터 8월 3일로 총 160부의 설문지를 배부하고 회수하였으며, 응답내용 중 자료가 불충분한 자료 2부를 제외한 총 158부를 최종분석에 사용하였다.

### 5. 자료분석 방법

본 연구의 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 사용하였으며, 분석방법은 다음과 같다.

1) 연구대상자의 역할갈등, 간호전문직관, 간호근무환경, 직무만족의 정도는 평균과 표준편차로

분석하였다.

2) 연구대상자의 특성에 따른 역할갈등, 간호전문직관, 간호근무환경, 직무만족의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하고, 사후검정은 Scheffe's test로 분석하였다.

3) 연구대상자의 역할갈등, 간호전문직관, 간호근무환경, 직무만족 간의 상관관계는 Pearson's correlation로 분석하였다.

4) 연구대상자의 직무만족에 미치는 영향 요인은 다중회귀분석(Multiple regression)으로 분석하였다.

대상자의 역할갈등 정도는 평균 3.59±0.55점이며, 하위영역에서 협조부족(3.65±0.69), 역할모호(3.65±0.55)로 두 개 영역이 가장 높은 수준을 보였다. 간호전문직관 정도는 평균 3.23±0.42점이며, 하위영역에서 간호실무 속성(3.43±0.56)이 가장 높았다. 간호근무환경 정도는 평균 2.49±0.42점이었고, 하위영역에서 양질의 간호를 위한 기반(2.65±0.41)이 가장 높았다. 직무만족 정도는 평균 3.23±0.54점이었으며, 하위영역에서 간호사로서의 책무완수(3.50±0.64)가 가장 높았다<Table 2>.

## 6. 윤리적 고려

본 연구는 P대학교 연구윤리심의위원회로부터 연구계획서의 윤리적 타당성에 대한 승인(IRB No. 1041386-20180710-HR-021-03)을 받은 후 진행하였으며, 자료수집 전 해당병원 간호부와 각 병동관리자에게 연구의 목적과 자료수집방법에 대한 충분한 설명을 하고 자료수집에 대한 승인을 받았다.

## III. 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성과 근무관련 특성에 따른 직무만족의 차이

전체 대상자 수는 158명이며, 결혼상태는 미혼 79.1%(125명), 급여수준은 250만원 미만 41.8%(66명)로 가장 많았다. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이는 결혼상태는 기혼이 미혼보다 ( $t=-2.68, p=.008$ ), 급여수준은 350만원 이상이 300만원에서 350만원 미만보다 통계적으로 유의하게 높았다( $F=3.082, p=.029$ )<Table 1>.

### 2. 대상자의 역할갈등, 간호전문직관, 간호근무환경과 직무만족의 정도

### 3. 대상자의 역할갈등, 간호전문직관, 간호근무환경, 직무만족 하위영역별 상관관계

대상자의 직무만족은 간호전문직관의 하위영역 중 간호의 독자성을 제외한 전문직 자아개념( $r=.65, p<.001$ ), 간호전문성( $r=.58, p<.001$ ), 간호실무의 속성( $r=.58, p<.001$ ), 사회적 인식( $r=.55, p<.001$ )과 간호근무환경의 모든 하위요인인 인력과 자원의 적절성( $r=.35, p<.001$ ), 간호사의 병원정책 참여( $r=.43, p<.001$ ), 간호사와 의사 관계( $r=.25, p<.001$ ), 간호의 질을 위한 간호기반( $r=.55, p<.001$ ), 간호 관리자의 능력, 리더십과 지지( $r=.42, p<.001$ )와 유의한 양(+)의 상관관계를 보였다. <Table 3>.

### 4. 대상자의 직무만족에 미치는 영향요인

다중회귀분석을 수행하기 위해 기본 가정을 충족하는지 판단하기 위해서 Durbin-Watson을 이용하여 오차의 자기상관을 검정하였고 공차한계(Tolerance)와 분산팽창 요인(variation inflation factor, VIF) 값을 이용하여 다중공선성을 검정한 결과, Durbin-Watson값은 1.805로 2에 가까워 자기상관은 없는 것을 알 수 있었다. 공차한계 값은 .26~.90로 1.0이하로 나타났으며, 분산팽창인자 값

<Table 1> Differences in Job Satisfaction by General and Work-Related Characteristics (N=158)

Characteristics	Category	n	%	M±SD	Job Satisfaction	
					M±SD	t or F(p)_Scheffe
Age_(years)	≤25	66	41.8	28.37±6.28	3.17±0.57	1.275(.285)
	26-30	54		34.2	3.27±0.49	
	31-40	25		15.8	3.17±0.54	
	≥41	13		8.2	3.46±0.48	
Marital status	Single	125		79.1	3.17±0.52	-2.68(.008)
	Married	33		20.9	3.45±0.53	
Educational status	3-year diploma	36		22.8	3.32±0.51	0.651(.523)
	Bachelor's	117		74.0	3.20±0.55	
	≥Master's	5		3.2	3.23±0.49	
Current position	Staff nurse	142		89.9	3.22±0.53	-0.47(.633)
	≥Charge nurse	16		10.1	3.29±0.59	
Years of clinical experience	<1	26	16.5	5.62±6.05	3.32±0.53	1.547(.192)
	1-3	48		30.4	3.10±0.58	
	3-5	26		16.5	3.18±0.44	
	5-10	35		22.2	3.27±0.57	
	≥10	23		16.5	3.39±0.49	
Years in current unit	<1	88	55.7	1.18±0.77	3.24±0.56	0.050(.985)
	1-2	44		27.8	3.22±0.51	
	2-3	26		44.3	3.22±0.50	
Work unit	Medical ward	38		24.0	3.36±0.51	2.170(.118)
	Surgery ward	42		26.6	3.11±0.41	
	Other	78		49.4	3.23±0.56	
Working style	Fixed work	11		7.0	3.39±0.50	1.03(.304)
	3_ shift work	147		93.0	3.22±0.54	
Income_(10,000 won)	<250a	66		41.8	3.18±0.52	3.082(.029) c<d
	250-300b	62		39.2	3.27±0.49	
	300-350c	24		15.2	3.10±0.64	
	≥350d	3		3.8	3.79±0.45	
Proportion of total dependent patients in ADL	<10%	54		34.2	3.16±0.53	2.282(.063)
	10%-<25%	70		44.3	3.36±0.55	
	25%-<50%	23		14.6	3.04±0.38	
	50%-<75%	7		4.4	3.05±0.47	
	≥75%	4		2.5	3.30±0.94	
Hospital type (Daily average number of patients in charge )	Tertiary general hospital(6 or fewer)	26		16.5	3.29±0.52	0.62(.531)
	Secondary general hospital (7-12)	132		83.5	3.22±0.54	
Nursing delivery system	Team nursing method	64		40.5	3.28±0.54	0.774(.463)
	Functional method	33		20.9	3.13±0.49	
	Primary nursing method	61		38.6	3.23±0.56	

ADL=activities of daily living, M=mean, SD= standard deviation.

&lt;Table 2&gt; Role Conflict, Nursing Professionalism, Nursing Work Environment, and Job Satisfaction Among the Participants (N=158)

Variables	Mean±SD	Minimum	Maximum
Role Conflict	3.59±0.55	1.18	4.82
Role ambiguity	3.65±0.59	1.07	4.93
Lack of ability	3.53±0.57	1.00	4.91
Environmental disorder	3.51±0.57	1.67	5.00
Lack of cooperation	3.65±0.69	1.00	5.00
Nursing Professionalism	3.23±0.42	1.89	4.49
Professional self-concept	3.37±0.50	2.00	4.89
Social recognition	2.90±0.61	1.38	4.25
Nursing specialty	3.42±0.56	1.20	5.00
Attributes of nursing practice	3.43±0.56	1.75	5.00
Nursing uniqueness	3.05±0.62	1.67	4.67
Nursing Work Environment	2.49±0.42	1.29	3.56
Nurse participation in hospital affairs	2.40±0.49	1.00	3.33
Nursing foundations for quality care	2.65±0.41	1.33	3.78
Nurse manager ability, leadership, and support for nurses	2.62±0.55	1.00	4.00
Staffing and resource adequacy	2.40±0.58	1.00	4.00
Collegial nurse-physician relations	2.37±0.56	1.00	3.67
Job Satisfaction	3.23±0.54	1.42	4.94
Recognition from the organization and professional achievement	2.92±0.66	1.00	4.67
Personal maturation during professional career	3.07±0.74	1.00	5.00
Interpersonal interaction involve respect and recognition	3.22±0.57	1.63	5.00
Accountability as a nurse	3.50±0.64	1.00	5.00
Display of professional competency	3.18±0.60	1.33	5.00
Stability and job worth	3.48±0.69	1.00	5.00

<Table 3> Subdomain Correlations Between Role Conflict, Nursing Professionalism, Nursing Work Environment, and Job Satisfaction (N=158)

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	r(p)														
1.Role ambiguity	1														
2.Lack of ability	.74*	1													
3.Environmental disorder	.79*	.83*	1												
4.Lack of cooperation	.89*	.70*	.74*	1											
5.Professional self-concept	-.03	-.03	-.04	-.02	1										
6.Social recognition	-.14	-.06	-.14	-.14	.65*	1									
7.Nursing specialty	-.01	.04	-.01	.03	.74*	.58*	1								
8.Attributes of nursing practice	.01	.00	.02	.06	.80*	.57*	.72*	1							
9.Nursing uniqueness	.06	.14	.05	.02	.04	.14	.10	.13	1						
10.Nurse participation in hospital affairs	-.32**	-.23**	-.35**	-.28**	.33*	.41*	.27*	.41*	.14	1					
11.Nursing foundations for quality care	-.24**	-.27**	-.33**	-.20*	.40*	.40*	.36*	.35*	.08	.76*	1				
12.Nurse manager ability, leadership, and support for nurses	-.13	-.10	-.19*	-.09	.26*	.26*	.17*	.26*	.10	.72*	.66*	1			
13.Staffing and resource adequacy	-.26*	-.22**	-.30**	-.21**	.18*	.17*	.16*	.25*	.17*	.61*	.47*	.65*	1		
14.Collegial nurse-physician relations	-.30**	-.21**	-.27**	-.25**	.29*	.40*	.16*	.21*	.01	.53*	.46*	.46*	.36*	1	
15.Job satisfaction	-.03	-.07	-.12	-.03	.65*	.05*	.58*	.58*	.05	.43*	.55*	.42*	.35*	.25*	1

\*p< .05 \*\*p< .001

은 1.11~3.83로 10을 넘지 않아 독립변수 간 다중공선성은 발생하지 않았다. 직무만족에 대한 모형의 설명력은 54.7%로 나타났으며, 모형은 유의한 것으로 나타났다(F=15.204, p<.001). 대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인은 간호전문직관 하위영역인 '전문직 자아개념'(β=.32, p=.003), 간호근무환경 하위영역인 '양질의 간호를 위한 기반'(β=.30, p=.001) 으로 나타났다<Table 4>.

#### IV. 고찰

본 연구는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 역할갈등, 간호전문직관, 간호근무환경이 직무만족에 미치는 영향을 파악하여 직무만족을 향상시키는 중재방안 마련의 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 본 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 논의하고자 한다.



<Table 4> Factors Affecting Job Satisfaction (N=158)

Variables	B	SE	β	t	p	Tolerance	VIF
(Constants)	0.04	0.25		0.17	.867		
Nursing professionalism							
Professional self-concept	0.34	0.11	.32	3.03	.003	0.26	3.83
Social recognition	0.12	0.07	.13	1.69	.094	0.47	2.11
Nursing specialty	0.12	0.09	.12	1.39	.167	0.37	2.73
Attributes of nursing practice	0.04	0.09	.05	0.47	.637	0.31	3.19
Nursing work environment							
Nurse participation in hospital affairs	-0.11	0.11	-.10	-0.99	.326	0.28	3.56
Nursing foundations for quality care	0.39	0.12	.30	3.30	.001	0.35	2.85
Nurse manager ability leadership, and support for nurses	0.10	0.09	.10	1.18	.266	0.36	2.81
Staffing and resource adequacy	0.11	0.07	.11	1.53	.128	0.52	1.94
Collegial nurse-physician relations	-0.11	0.07	-.11	-1.65	.101	0.62	1.61
Marital status‡ (single=0, married=1)	0.12	0.08	.09	1.56	.121	0.90	1.11
Monthly Income(10,000won)‡ (≥350=0 300<350=1)	-0.08	0.09	-.05	-0.93	.352	0.87	1.15
R <sup>2</sup> =.578, Adjusted R <sup>2</sup> =.547, F=15.204, p<.001							

SE=standard error; VIF=Variance in factor.

‡Dummy variables(ref. group) : marital status(single), Income(≥350)

본 연구에서 직무만족 점수는 5점 만점에 평균 3.23점으로, 간호·간병통합서비스 시범사업 기간에 수행된 직무만족 선행연구인 종합병원 간호사를 대상으로 한 Ryu[19]의 직무만족은 평균 2.64점과 비교하여 본 연구의 직무만족 수준이 높았다. 이는 간호·간병통합서비스가 안정적으로 정착되어 적정 간호 인력이 유지되고 운영상의 문제점들이 점차 개선되어 직무만족 점수가 높게 측정된 것으로 생각된다. 역할갈등 점수는 5점 만점에 평균 3.59점으로, 본 연구와 같은 도구를 사용하고 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 한 Park[20]의 연구에서는 평균 3.59점, Ahn & Ha[21]의 연구에서 평균 3.53점으로 본 연구와 유사하였다. 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 역할갈등을 감소시키기 위해 환자에게 제공되는 간호서비스의 범위와 간호인력 간의 역할 정립 및 위임 가능한 업무 표준이 각 병원 상황에 맞게 명확히 수립되어야

할 것이다. 간호전문직관 점수는 5점 만점에 평균 3.23점으로, 본 연구와 같은 도구를 사용하고 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 한 연구에서는 평균 3.29점~3.45점이었다[9][11]. 하위영역별 분석결과는 사회적 인식이 가장 낮았으며 [9][11], 이를 해결하기 위해서는 간호사가 단순한 일상생활 보조 업무에서 벗어나, 전문직으로 환자에게 질병회복 및 건강유지 증진을 위해 독자적인 간호수행 및 교육의 제공을 통해 스스로 간호직에 대한 정체성과 확신을 가지고 업무를 수행해야 한다. 간호근무환경 점수는 4점 만점에 평균 2.49점으로, 본 연구와 같은 도구를 사용하고 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 한 연구에서는 평균 2.52점~2.63점이었다[11][21]. 간호근무환경이 2.50점 이상이면 긍정적이라는 기준을 적용할 때, 간호·간병통합서비스 병동 간호사들의 간호근무환경에 대한 인식은 경계선상에 있다. 간호근무

환경의 개선은 직무만족을 위해 필수적인 것으로 간호의 질을 향상시키고, 향후 간호사의 직무만족과 근무환경개선을 위한 노력이 요구된다. 일반적 특성중 기혼자가 미혼보다 직무만족이 높고, 급여수준이 높을수록 직무만족이 높게 나타났다. 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로한 선행연구에서 기혼자가 미혼보다 직무만족이 높고 급여수준이 높을수록 직무만족이 높아 본 연구 결과를 지지 하였다[22]. 기혼자는 미혼보다 가족 지지체계, 안정된 환경이 있어 직무만족이 높은 것으로 보인다.

간호전문직관, 간호근무환경은 직무만족과 유의한 상관관계를 보였다. 간호전문직관과 직무만족은 양의 상관관계로, 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 한 연구에서 간호전문직관이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타나 본 연구 결과를 지지하였다[11]. 바람직한 간호전문직관 확립은 간호업무에 대한 태도와 행위에 긍정적인 영향을 미치게 되며, 긍정적인 간호전문직관을 가진 간호사일수록 조직에 더 몰입하게 되고, 간호업무의 효율성을 증진시키며[12], 직무만족이 높아 환자에게 질 높은 간호서비스를 제공하게 되어 병원의 경쟁력을 높이는데 기여하게 되므로[23], 간호전문직관을 증진시킬 수 있는 전략마련이 요구된다. 간호근무환경과 직무만족은 양의 상관관계로 간호근무환경이 좋을수록 직무만족이 높게 나타났다. 이는 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 한 연구에서 간호근무환경이 좋을수록 직무만족이 높은 것으로 나타나 본 연구 결과를 지지하였다 [11][21]. 또한 간호근무환경을 긍정적으로 인식할수록 제공되는 간호의 질적 수준이 높아지고, 이는 환자의 건강상태에도 긍정적인 영향을 미친다[14]. 간호근무환경의 개선은 간호의 질을 향상시켜 직무만족을 증가시키므로 향후 간호사의 직무만족과 근무환경개선을 위한 노력이 요구된다. 역할갈등의 모든 하위요인은 직무만족과 통계적으로 유의한

상관관계가 없었다. 이 결과는 Ahn & Ha[21]연구와 상이한 결과이며, 이러한 결과는 지역적 특성, 의료기관의 차이, 의료기관별 인력 배치의 차이에서 오는 결과로 여겨지며, 역할갈등, 직무만족의 다각적인 요인을 총체적으로 다루는 연구가 필요하다.

간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 전문직 자아개념과 양질의 간호를 위한 기반이 마련되었을 때 직무만족이 높게 나타났으며 설명력은 54.7%로 나타났다. 공공병원 간호사를 대상으로 한 연구[4]에서도 전문직 자아개념이 직무만족에 영향을 미친다는 본 연구결과와 일치하였다. 올바른 전문직 자아개념의 확립은 간호사들이 다른 전문 의료인과 조화를 이루며, 간호업무를 효율적으로 수행하고, 사회적으로 간호사의 위치를 확립하고, 환자는 물론 간호사 스스로도 만족하게 한다[24]. 전문직 자아개념이 높은 간호사는 자신에 대한 자아개념과 자존감, 자신감과 간호에 대한 자긍심이 향상되어 간호전문직의 발전에 기여하며, 업무의 능률은 물론 직무만족 또한 증가한다[24]. 따라서 전문직 자아개념을 높여 직무만족을 향상시키기 위해서는 간호사의 지속적인 전문지식을 획득할 기회를 제공하고, 업무수행에 있어 자율적인 여건이 될 수 있는 방안을 계속적으로 연구하여, 간호전문직으로서의 자부심을 가질 수 있도록 교육 프로그램 개발 및 운영 등의 다양한 개입이 요구된다.

양질의 간호를 위한 기반은 간호의 질을 높이기 위한 교육프로그램 제공과 간호의 연속성 확보 등을 의미하는 것으로 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 일반병동 간호사를 대상으로 한 연구에서는 간호사의 병원 정책 참여, 양질의 간호를 위한 기반, 인력과 자원의 적절성이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타나 본 연구와 유사하였다[14]. 양질의 간호를 위한 기반을 수립하기 위해

서는 병원에서는 다양한 프로그램 참여 기회를 간호사에게 제공하고, 간호사들은 질 높은 간호를 제공하기 위해 간호사 스스로 다양한 교육에 참여하여야 한다[14][25]. 또한, 충분한 수의 간호사의 배치로 개인 역량에 따라 환자를 배정하고 같은 환자를 지속적으로 간호할 수 있는 환자간호의 연속성을 강화 할 수 있다면 간호의 질 향상에 도움이 될 것이라 생각 된다. 역할갈등 하위영역은 직무만족에 영향을 미치지 않았으며, 선행연구 Park[20]의 연구와는 상이한 결과이다. 간호업무를 수행하면서 겪게 되는 역할갈등은 피할 수 없는 현상이며, 어느 정도의 역할갈등은 문제 해결을 통한 새로운 변화와 역할 수행의 관점에서 필요한 것으로 생각된다. 앞으로 본 연구와 동일한 측정도구로 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 역할갈등과 직무만족의 영향요인을 반복 연구해 볼 필요가 있을 것이다.

## V. 결론

본 연구는 간호전문직관의 하위요인인 “전문직자아개념”, 간호근무환경의 하위요인인 “양질의 간호를 위한 기반”이 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 주요 요인임을 확인하였다. 본 연구는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족 영향요인을 내적요인인 역할갈등, 간호전문직관과 외적요인인 간호근무환경을 통합하여 확인하였고, 각 변수의 하위요인별 직무만족 영향요인을 연구했다는 점에서 의의가 있다. 하지만 지역적, 병원 유형적 측면에서 다양성을 확보하지 못하였고, 지역적 특성과 의료기관의 차이, 의료기관별 인력 배치와 역할 분담의 차이로 인해 전체 간호·간병통합서비스 병동 간호사에게 일반화 하는데 제한점이 있다.

추후연구에서는 연구대상을 확대하여 반복연구를 시도해 볼 것을 제언하며 역할갈등의 모든 하

위요인이 직무만족과 통계적으로 유의하지 않아 선행연구와 상이한 결과를 나타냈으므로 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족과 역할갈등에 대한 반복연구를 제언한다.

## REFERENCES

1. N.M. Hwang(2015), Results of comprehensive nursing service evaluation and future tasks, Korean Society of Healthcare Administration Competition Journal, Vol.2015(1);210-233.
2. C.M. Shin(2017), Impacts of role conflict and ambiguity on professionalism of clinical nurses working at total care, service unit, Unpublished master's thesis, Hanyang University, pp.23-42.
3. O.S. Shim, H.J. Lee(2017), 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. Journal of The Korea Convergence Society, Vol.7(6);25-33.
4. M.J. Kim(2013), Organizational culture, professional identity and organizational performance in operating room, Unpublished master's thesis, Hanyang University, pp.19-34.
5. M.M. Park, S.J. Han(2013), Relations of job satisfaction with emotional labor, job stress, and personal resources in home healthcare nurses, Journal of Korean Academy Community Health Nursing, Vol.24(1);51-61.
6. D. Adams, B.K. Miller(2001), Professionalism in nursing behaviors of nurse, Journal of Professional Nursing, Vol.17(4);203-21.
7. M.S. Kim, S.Y. Park(1995), Development of a role conflict scale for clinical nurses, Journal of Korean Academy of Nursing, Vol.25(4);741-750.
8. K.O. Park, M. Yu, J.K. Kim(2017), Experience of

- nurses participating in comprehensive nursing care, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.23(1);76-89.
9. J.N. Kim(2017), Nursing professionalism and role conflict in hospital for comprehensive nursing care, Unpublished master's thesis, Hanyang University, pp.20-30.
  10. H.S. Ryu, J.H. Cho(2013), The relationship between role conflict, job satisfaction, and organizational commitment among community healthcare workers of the seoul preventive project for metabolic syndrome, *Korean Journal of Public Health Nursing*, Vol.27(1);16-26.
  11. O.S. Shim, J.S. Kang(2018), The factors influencing on compliance with job satisfaction of the nurses in comprehensive nursing care service wards - focusing on nursing professionalism and nursing work environment, *Journal of The Korea Convergence Society*, Vol.9(7);347-354.
  12. H.Y. Jeung, S.Y. Kim(2016), Effects of nursing professionalism and job commitment on turnover intention among new graduate nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.22(5);531-539.
  13. E.T. Lake(2002), Development of the practice environment scale of the nursing work index, *Research in Nursing & Health*, Vol.25(3);176-188.
  14. I.S. Kim(2015), Impact of practice environment on job satisfaction and organizational commitment among hospital nurses, Unpublished master thesis, Hanyang University, pp.20-46.
  15. M.S. An(2012), The predictive factors Influencing turn over rate of nurses at medium-sized hospital, Unpublished master's thesis, Gachon University, pp.36-37.
  16. E.J. Yeun, Y.M. Kwon, O.H. Ahn(2005), Development of a nursing professional value scale, *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.35(6);1091-1100.
  17. E.H. Cho, M.N. Choi, E.Y. Kim, I.Y. Yoo, N.J. Lee(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*, Vol.41(3);325-332.
  18. B.S. Lee, Y.S. Eo, M.A. Lee(2018), Development of job satisfaction scale for clinical nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.48(1);12-25.
  19. J.I. Ryu(2015), Comparative study about the clinical nurse's job satisfaction, quality of nursing service in between general ward and comprehensive nursing care service ward, Unpublished master's thesis, Changwon National University, pp.20-31.
  20. S.K. Park(2018), Influence of professional identity and role conflict on job satisfaction of nurse in comprehensive nursing care service, Unpublished master's thesis, Kongju national University, pp.20-32.
  21. A.S. Ahn, J.Y. Ha(2019), Nurse's job satisfaction working at the nursing-caring integrated service wards, *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, Vol.9(4);369-378.
  22. Y.S. Lee(2017), Job stress and satisfaction of nurses between integrated nursing and care service ward and general ward, Unpublished master's thesis, Kyungpook National University, pp.27-47.
  23. W.K. Kim, K.H. Chung(2008), The relationship between professional self-concept, organizational commitment and job satisfaction in clinical nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing*

Administration, Vol.14(3);287-296.

24. D. Arthur(2007), The professional self-concept of nurses : A review of the literature form 1992-2006. Australian Journal of Advenced Nursing, Vol.24(3);60-64.
25. H.J. Choi, S.O. Lee(2018), Effects of nursing work environment, job satisfaction, and organizational commitment on retention intention of clinical nurses, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.12(3);31-37.