

간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 미치는 영향 요인 -간호전문직관과 근무환경을 중심으로-

심옥수¹, 강지순^{2*}

¹경북대학교 간호학과, ²한세대학교 간호학과

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

Ok-Su Shim¹, Ji-Soon Kang^{2*}

¹Department of Nursing, Kyungbuk University

²Department of Nursing, Hansei University

요 약 본 연구는 간호·간병 통합서비스병동의 간호사의 직무만족에 미치는 영향요인을 파악하고자 하였다. 임상간호사 127명을 대상으로 설문조사하였고, 5점 Likert 척도를 이용하여 간호직무만족, 간호전문직관, 간호근무환경을 측정하였다. 자료분석은 SPSS WIN 23.0 프로그램을 이용하여 t-test, ANOVA, correlation, Regression 분석을 실시하였다. 연구결과는 간호·간병 통합서비스병동 직무만족과 독립변수간 상관계수는 간호전문직관($r=.90, p<.001$), 간호근무환경($r=.75, p<.001$)으로 유의하였다. 직무만족에 영향을 미치는 요인은 간호전문직관, 간호근무환경 순으로 나타났으며($F=31.516, p<.001$), 설명력은 84.1%였다. 따라서 직무만족을 향상시키는 중재방안의 중요성과 올바른 간호전문직관 확립, 간호근무환경의 향상을 위한 융합적 전략의 필요성을 제시하였다.

주제어 : 간호·간병 통합서비스병동, 직무만족, 간호전문직관, 간호근무환경, 간호사

Abstract The purpose of this study was to investigate the factors affecting job satisfaction of nurses in nursing care service ward. The subjects were 127 nurses, nursing job satisfaction, nursing intuition, and nursing work environment using the 5 - point Likert scale. Data were analyzed by t-test, ANOVA, correlation and regression analysis using SPSS WIN 23.0 program. The results showed that the correlation between job satisfaction and independent variables in nursing and nursing care service ward was significant in nursing professionalism ($r = .90, p <.001$) and nursing work environment ($r = .75, p <.001$). In addition, factors affecting job satisfaction were in the order of nursing professionalism and nursing work environment ($F = 31.516, p <.001$), and explanatory power was 84.1%. Therefore, Therefore, the necessity of nursing convergency strategy for improvement of these is suggested.

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

*Corresponding Author : Ji-Soon Kang (lemueljs@gmail.com)

Received April 18, 2018
Accepted July 20, 2018

Revised June 25, 2018
Published July 28, 2018

1. 서론

1.1 연구의 필요성

정부는 간호인력에 의한 간호·간병통합서비스 제공을 통하여 환자 안전 보장, 보건의료 서비스 질 향상, 간병에 대한 사회·경제적 부담 절감을 도모하고자 2013년 ‘보호자 없는 병원’ 시범사업으로 포괄간호서비스를 시행하였다[1]. 포괄간호서비스 시범사업의 시작은 지속적으로 확대 추진되어, 2015년 하반기에는 112개 병원으로 다섯배 이상 확대 적용하였다. 정부는 간호·간병통합서비스 사업은 시범사업을 통하여 제도화 가능성을 검증받아 2016년부터 도입하였다[2,3]. 또한 입원한 환자들의 간병비 부담을 줄이고 간호 인력에 의한 질 좋은 의료서비스와 안전한 병원환경을 제공하기 위해 2016년부터 포괄간호서비스 병동을 간호·간병통합서비스 병동으로 명칭 변경하고 2016년 9월 30일 의료법 시행으로 국공립대학병원 및 공공병원 의무화가 이루어졌다. 이는 상급종합병원을 포함한 병원으로 확대 운영하고 있으며 2018년까지 전국으로 확대할 계획이다[3]. 이러한 간호·간병통합서비스 증가 추세는 환자의 만족도 증가 및 수요의 증가도 가져왔다. 간호·간병통합서비스란 의료법에서 규정하는 적정 간호 인력으로 대상자에게 총체적간호를 제공하는 것이다. 간호·간병통합서비스에서 간호사는 기본간호, 전문 간호행위, 간호관리 및 조정자로서의 역할 등을 수행하는데, 간호사의 전문적인 간호중재는 환자의 조기 회복 촉진, 환자 안전 관리 강화 등 케어의 질을 향상시키는 결과를 가져올 수 있다[3]. 일반병동에서 간호사 1인 당 환자 15-30명을 담당했던 것에 비해 간호·간병통합서비스 병동에서는 상급종합병원 1:6, 종합병원 1:10으로 환자 1인에게 주어지는 간호시간이 증가하여 질 높은 간호를 제공할 수 있는 환경이 구축된다[2,3]. 하지만 간호·간병통합서비스 시행 후 환자, 보건의료, 사회·경제적 측면 등 긍정적 변화를 가져온 반면 실제 간호업무에 임하는 간호사들은 간호·간병통합서비스 병동에서 스트레스, 부담감 등 다양한 간호업무에 대한 갈등을 겪고 있다[4]. 뿐만 아니라 간호사 업무의 지속적인 확대와 역할부여로 간호·간병통합서비스를 시행 하지 않는 병동 간호사에 비해 간호·간병통합서비스 병동 간호사에 직무만족정도가 낮은 것을 볼 수 있다[5]. 직무만족 저하는 간호사의 이직률을 증가시키며 또 다른 의료비용 발생을 야기할 수 있다[6]. 또한 간호인력 수요증가는 질적인 간

호서비스 제공을 할 수 있게 되었지만 근무환경이 상대적으로 좋은 대도시 대형병원으로 편향되는 현상을 가져왔다. 그러므로 인해 상대적으로 열악한 근무환경인 중소병원에서의 간호·간병통합서비스는 근본 수요자, 공급자에 만족을 주는 취지에서 벗어나고 있다[5]. 질적인 간호 서비스는 간호를 제공하는 인력의 직무만족과 질적 서비스의 혜택을 받는 대상자들의 양방간 만족이 충족되어질 때 간호·간병 통합서비스의 질적 보장과 더불어 근본 시범사업의 취지를 이룰 수 있을 것이다. 한편, 간호 전문인력의 직무만족을 위해서는 가장 필요한 부분인 간호·간병 통합서비스 병동의 근무환경 조성과 간호인력 스스로 전문직관의 확립이 선행되어야 한다. 이는 간호 서비스의 질향상 측면, 간호사의 직무만족 향상을 위해서도 보장되어야 할 요소라 할 수 있다. 간호사의 근무환경은 직무만족에 긍정적인 영향[7]을 미치며 근무환경 개선은 간호사 이직률 감소 및 충분한 질적 간호의 제공을 위해 필수적이다[8]. 또한 직업에 만족도가 높은 간호사가 자신의 업무에 대한 수행도가 높고 스스로의 직업에 대한 긍정적인 전문직관을 지니게 된다[9,10]. 이는 간호·간병통합서비스의 근본 취지에 부합하도록 수요자 및 공급자 양방간에 만족도를 높이기 위해서는 올바른 전문직관 확립과 전문직의 위상을 확고히 하고 질적 간호서비스를 제공할 수 있는 간호근무환경 개선이 우선해야 함을 시사 하는 것이다. 직무 불만족은 효율적인 병원 경영의 어려움과 간호업무의 질 저하를 초래한다[11]. 즉, 직무만족 및 간호근무환경의 개선은 간호의 질 향상을 가져오며 이는 직무만족을 위해 개선되어야 할 사항으로 차후 간호사의 직무만족과 근무환경개선을 위한 전략 수립을 위한 노력이 요구된다.

따라서 본 연구는 간호·간병 통합서비스병동 간호사의 직무만족정도를 설명하고 영향 요인들을 파악하여 향후 간호·간병통합서비스병동 간호사의 간호직무만족을 높일 수 있는 간호중재를 수립하는 기본자료로 활용하고자 시도하였다.

1.2 연구 목적

본 연구는 간호·간병 통합서비스병동 간호사의 직무만족정도를 파악하고 영향 요인을 밝히고자 함이며 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

첫째, 간호·간병 통합서비스병동 간호사의 일반적 특성 및 직무만족, 간호전문직관, 간호근무환경 정

도를 파악한다.

둘째, 간호·간병 통합서비스병동 간호사의 직무만족, 간호전문직관, 간호근무환경 간의 관련성을 분석한다.

셋째, 간호·간병 통합서비스병동 간호사의 직무만족에 미치는 영향 요인을 확인한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 간호·간병 통합서비스병동 간호사의 직무만족 정도를 분석하고 직무만족에 미치는 영향요인을 조사하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구 대상 및 자료수집

본 연구의 자료 수집은 일반적 특성, 직무만족, 간호전문직관, 간호근무환경에 대한 문항으로 구성된 설문지를 사용하였다. 수도권지역 소재의 의료기관 중 500병상 이하의 11개 중소병원에 근무하는 간호·간병 통합서비스 병동 간호사 127명을 대상으로 2016년 5월 1일부터 2017년 4월 30일까지 자료를 수집하였다. 대상자 수는 G*Power 3.1 프로그램을 이용하여 최소 표본의 크기를 구한 결과, 유의수준 $\alpha=.05$, 검정력($1-\beta$)=.90, 효과크기=.5를 기준으로 최소 138명이 산출되어 비 회수 및 부적절한 자료 10% 정도를 고려하여 150명으로 정하였다. 먼저 각 의료기관의 간호부장을 만나 연구 목적과 설문내용을 설명하고 허락을 얻은 후, 수간호사를 통해 각 단위에 총 150부 배포되었으며, 설문작성은 15분 정도 소요되었다. 작성된 설문지는 수간호사를 통해 간호부로 취합, 회수하였다. 회수된 설문지 150부 중 비 회수 20부 및 응답이 불충분한 3부를 제외하고 127부를 연구 분석에 사용하였다.

2.3 연구 도구

본 연구도구는 구조화된 질문지로, 질문지의 내용은 대상자의 일반적 특성 15문항, 직무만족 16문항, 간호근무환경 29문항, 간호전문직관 18문항, 총 78문항으로 구성되었다. 각각의 도구는 다음과 같다.

1) 직무만족

직무만족은 Slavitt, Stamps, Piedmont와 Hasse(1978)가 개발[12]하고 Han과 Park[13]이 구성타당도 검증으로 축소한 도구로 총 16문항으로 구성되었다. 하부요인은 4개로 행정(4문항), 전문성(4문항), 대인관계(4문항), 보수(4문항)이다. 점수의 범위는 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점을 주어 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Han과 Park[13]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.76$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.86$ 이었다.

2) 간호근무환경

간호근무환경은 Lake[14]가 개발하고 Cho 등[15]이 번안한 한국어판 간호근무환경 측정도구를 이용하였다. 본 도구는 총 29문항으로 구성되어 있고 5개의 하위 영역으로 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 되어있다. 평가방법은 Likert 4점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 4점을 주어점수가 높을수록 자신의 근무환경을 긍정적으로 자각함을 의미한다. Lake[14]의 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.82$ 였고, Cho 등[15]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.93$ 이었고 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.91$ 이었다.

3) 간호전문직관

간호전문직관은 Yeun, Kwon, Ahn이 개발한 도구[16]를 Kim[17]가 요인분석을 통해 구성타당도를 검증한 도구로 하위영역인 전문직 자아개념(6문항), 사회적 인식(5문항), 간호의 전문성(3문항), 간호계의 역할(2문항), 간호의 독자성(2문항)으로 구성되었다. 총 18문항으로 구성된 도구를 이용해 측정하였으며, 평가방법은 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점을 주어 측정된 점수가 높을수록 전문직관이 긍정적인 것을 의미한다. 도구개발[16]시 Cronbach's $\alpha=.94$ 이었고 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.87$ 이었다.

2.4 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 23.0/PC를 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 본 연구 대상자의 일반적 특성, 직무만족, 전문

직관, 간호근무환경 정도는 서술적 통계를 사용하였다.

둘째, 본 연구 대상자의 일반적 특성, 직무만족정도는 ANOVA와 t-test를 사용하였다.

셋째, 대상자의 직무만족 관련요인과의 관련성은 Pearson correlation coefficient로 분석하였다.

넷째, 대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 설명하기 위하여 분석 시 유의하게 나타 난 요인들을 반응변수로 포함하여 Stepwise Multiple regression으로 분석하였고 검증을 위한 유의도 수준은 .05로 하였다.

장 많았다. 학력은 전문학사가 49.6%, 학사가 48.0% 순으로 많았다. 결혼은 66.1%가 미혼이었고 33.9%가 기혼이었다. 종교는 48.0%로 기타, 28.3%가 기독교 순으로 많았다. 병원 침상 수는 96.1%가 300병상 미만을 차지하였다. 임상경력을 살펴보면 30.7%가 12개월 이하의 경력을 보였고 다음으로는 5년 이상이 26.0%로 높았다. 병원 직위는 간호사가 90.6%로 가장 높았다. 근무형태는 3교대근무가 91.3%로 가장 많았고 급여수준은 200~299만원이 80.3%로 가장 높았다. 간호간병통합서비스 병동간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족 정도에 차이가 있는 지 분석한 결과, 직무만족은 성별($t=5.24, p=.024$)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. Table 1

3. 연구 결과

3.1 일반적 특성 및 직무만족 정도

본 연구에 참여한 127명의 대상자 중 성별은 여자가 98.4%로 대부분이었고, 연령은 29세 이하가 53.5%로 가

3.2 간호간병서비스병동 간호사의 직무만족, 간호근무환경, 간호전문직관 정도

본 연구대상자의 직무만족 정도는 직무만족은 평균 3.29점이었고, 간호근무환경은 평균 2.63점, 간호전문직관은 평균 3.45점이었다. Table 2

Table 1. General characteristics and degree of job satisfaction

(N=127)

Variables	Categories	N(%)	M±SD	t or F	p
Gender	Male	2(1.6)	4.31±.53	5.24	.024
	Female	125(98.4)	3.31±.61		
Age	~29	68(53.5)	3.33±.67	0.03	.968
	30~39	35(27.6)	3.35±.58		
	40~	24(18.9)	3.31±.54		
Education	Associate's	63(49.6)	3.33±.57	0.30	.744
	Bachelor's	61(48.0)	3.35±.67		
	Master's	3(2.36)	3.06±.86		
Marriage	Single	84(66.1)	3.29±.66	0.92	.340
	Married	43(33.9)	3.40±.54		
Religion	Christian	36(28.3)	3.29±.61	0.09	.966
	Catholic	9(7.1)	3.30±.76		
	Buddhist	21(16.5)	3.35±.65		
	Other	61(48.0)	3.35±.61		
Hospital Size	500~800 Beds	5(3.9)	3.70±.30	1.85	.176
	300~500 Beds	122(96.1)	3.32±.63		
Experience (Years)	~12	39(30.7)	3.34±.77	2.10	.103
	13~24	27(21.3)	3.15±.52		
	25~68	28(22.0)	3.55±.48		
	69~	33(26.0)	3.27±.57		
Position	Head Nurse	6(4.7)	3.14±.60	0.32	.725
	Charge Nurse	6(4.7)	3.39±.52		
	Staff Nurse	115(90.6)	3.34±.63		
Type of Workshifts	Fixed Day Shift	9(7.1)	3.19±.58	0.69	.503
	Three Shifts	116(91.3)	3.33±.63		
	Other	2(1.6)	3.75±.88		
Salary	Less than 2 million won	14(11.0)	3.52±.79	1.90	.153
	2 million- 2.99 million won	102(80.3)	3.28±.58		
	More than 3 million won	11(8.7)	3.57±.68		

Table 2. Degree of Job Satisfaction, Nursing Professionalism and Nursing Work Environment (N=127)

Variables	M±SD	range
Job Satisfaction	3.29±0.58	1.56-4.75
Administration	3.11±0.54	2.00-4.75
Expertise	3.30±0.72	1.25-5.00
Personal Relationships	3.35±0.68	2.00-4.75
Wage	3.57±1.02	1.00-10.50
Nursing Work Environment	2.63±0.38	1.31-3.59
Nurse participation	2.61±0.38	1.67-3.67
Foundation for quality care	2.62±0.38	1.22-3.67
Nursing Manager Leadership	2.61±0.41	1.00-4.00
Sufficient manpower, Physical Support	2.65±0.47	1.00-4.00
Nurse-doctor relationship	2.68±0.51	1.00-4.00
Nursing Professionalism	3.45±0.63	1.00-4.94
Professional Self-Concept	3.47±0.77	1.00-5.00
Social Awareness	3.19±0.70	1.00-5.00
Nursing Expertise	3.50±0.87	1.00-5.00
Role in Nursing	3.53±0.82	1.00-5.00
Identity in Nursing	3.78±1.16	1.00-5.00

3.3 직무만족, 간호근무환경, 간호전문직관간의 상관관계

간호간병통합서비스 병동간호사의 직무만족과 주요 변인들 간의 상관관계는 직무만족과 간호근무환경간($r=.75, p<.001$), 직무만족과 간호전문직관($r=.90, p<.001$), 간호전문직관과 간호근무환경($r=.67, p<.001$)과 순 상관관계를 보였다. 즉 간호근무환경의 점수가 높을수록, 간호전문직관의 점수가 높을수록 직무만족정도가 높았다. 3

3.4 직무만족정도에 영향을 미치는 요인

간호간병통합서비스 병동 간호사에 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 ANOVA와 상관관계 분석에서 유의하게 나왔던 변수들 간의 상관성을 분석한

결과 공차한계(Tolerance)는 .196 ~ .136으로 0.1 이상으로 나타났으며, 분산팽창인자(variance inflation factor, VIF) 값이 1.812~1.812로 10 이상을 넘지 않아 독립변수 간 다중공선성이 없고, Durbin-Watson상관계수는 1.961를 나타내 잔차의 상호독립성을 만족한다. 또한 잔차의 정규분포성과 등분산 가정을 만족하여 단계적 다중회귀 분석을 실시하였다. 그 결과, 4과 같이 연구 대상자의 직무만족에 대한 회귀모형은 유의하게 나타났으며 ($F=31.516, p<.001$), 수정된 결정계수는 .841 (Adjusted R Square)이었다. 간호·간병통합서비스병동간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인은 전문직관, 간호근무환경 순으로 나타났으며 설명력은 84.1%였다. 4

Table 3. Correlation between job satisfaction and major variables (N=127)

	Job Satisfaction	Nursing Work Environment	Nursing Professionalism
Job Satisfaction	1		
Nursing Work Environment	.75(<.001)	1	
Nursing Professionalism	.90(<.001)	.67(<.001)	1

* $p<0.01$, ** $p<0.001$

Table 4. The Factors Affection Compliance with Job Satisfaction (N=127)

	B	S.E	β	t	p	Adjusted R ²	F
Constant	0.250	0.155		1.612	0.110	0.841	31.516**
Nursing Professionalism	0.706	0.047	0.717	15.005	<.001		
Nursing Work Environment	0.436	0.078	0.268	5.614	<.001		

* $p<0.01$, ** $p<0.001$

4. 논의

본 연구는 간호·간병 통합서비스병동 간호사의 직무만족정도를 설명하고 예측력을 높이는 영향 요인들을 파악하여 향후 간호·간병통합서비스병동 간호사의 간호직무만족을 높일 수 있는 간호중재를 수립하기 위한 기초자료를 제공하고자 실시한 서술적 조사연구이다.

간호·간병 통합서비스병동 간호사의 직무만족 점수는 (3.29±.58)로 나타났다. 이는 Lee와 Koh[18]의 13년 시범사업병원을 대상으로 조사한 직무만족 점수로 포괄간호서비스병동(M=2.42) 및 안심병동(M=2.47), 그리고 Lee와 Chung[19]의 300병상 이상의 종합병원 근무자를 대상으로 한 연구에서는 직무만족 평균 2.78로 본 연구에서 보다 다소 낮은 점수를 보였으며[18,19], 대학병원 근무자를 대상으로 한 연구에서는 평균 3.12점의 결과를 보여 근무자의 근무병원 특성에 따른 근무환경의 차이가 나타나는 결과임을 예상하게 한다[20]. 더불어 간호·간병 통합서비스 시행 후 발생된 다양한 문제를 해결하고자 노력하고 있는 증거로 사료된다. 이러한 연구결과, 직무만족은 하부 항목인 행정(3.11±.54)에서 평균이하의 점수로 나타나 간호·간병 통합서비스 병동 간호사의 직무만족 향상을 위해서는 행정에 참여할 기회를 제공하는 것이 필요할 것으로 여겨진다. 직무만족에 영향요인 중 보상이 있는데 직무만족이 높은 사람일수록 자신의 업무에 더 적극적이고 의욕적으로 활동하며 그로 인해 업무에 대한 결과물 향상을 가져올 수 있다[21]. 아직까지는 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무만족에 대한 연구는 부족한 실정이며, 연구되어진 결과는 일관성 없다. 그러므로 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무만족의 세부적인 영향요인을 파악하고 구체적으로 영향을 주는 요인을 개선 혹은 발전시키기 위한 더 많은 노력이 필요하다.

간호·간병 통합서비스병동의 전문직관은 평균 3.45점으로 이는 300병상이하의 중소병원간호사의 전문직관 평균점수 3.46점[22]과 유사하며, 400병상 이상의 종합병원 간호사의 경우 3.67점으로 본 연구결과보다 높았다. 이는 기존 간호서비스에 익숙한 간호사에게는 간호·간병 통합서비스 즉, 전인간호에 따른 기본간호제공에 불편함을 느끼고[23], 간호·간병 통합서비스 기본간호의 제공시간이 기존 간호병동 간호사의 업무시간의 1.7배 많음으로 인해 서비스를 제공받는 환자 측면에서는 서비

스 만족도가 높으나 제공자의 측면에서는 또 다른 의견을 보일 수 있는 것으로 사료된다[24]. 또한 간호전문직관이 확립 되어 있지 않은 신규간호사를 일부 병원에서 간호·간병 통합서비스 실시 병동에 배치한 경우 기본적인 간호에 대한 어려움을 더 많이 호소하는 것을 볼 수 있다. 본 연구결과 전문직관 중 간호의 독자성 부분에서의 점수가(3.78±1.16) 가장 높게 나타나 이는 기존병동 간호사 보다 더 많은 업무를 독자적으로 실행할 수 있는 간호서비스로 간호전문직관 형성의 중요한 요소인 간호의 독자성이 간호·간병통합서비스에서 더 보장된다는 것을 의미하는 것으로 생각된다. 자신의 일이나 업무에 대해 스스로 중요한 가치를 부여하는 것은 직무만족을 높이는 것으로 간호전문직관은 직무만족을 높이는 결과를 가져온다[21]. 바람직한 간호전문직관은 직무를 효율적으로 수행하여 간호대상자에게 양질의 간호를 제공하고, 이러한 간호에 대해 간호사는 직업적 만족을 얻는 것이다. 간호전문직관은 간호대학의 전문적 교육을 받는 시점에서 형성되기 시작 하고 임상실무경험을 통해 지속적으로 발전하는 속성이 있어 간호전문직관의 확립을 위해 대학 간호교육 현장 및 임상에서의 노력이 필요하다[22]. 간호의 독자성이 보장될수록 그리고 사회적 인식이 보다 긍정적으로 형성될 때 간호사의 간호전문직관을 향상시킬 수 있을 것으로 사료된다. 최근 간호사를 간호원으로 호칭하거나 사회적 비하 발언 등은 우리사회에서 간호사의 간호전문직관에 관한 인식이 부족한 것을 시사하는 것으로 간호사 자신의 노력뿐 만아니라 사회적인 인식의 개선도 간호전문직관을 향상시킬 수 있는 방법 중의 하나이다.

간호근무환경 점수(M=2.63±0.38)는 종합병원 간호사를 대상으로 조사한 연구에서 간호근무환경 점수(2.64±0.29)와 유사하다[19]. 이는 일개병원에 제한된 결과로 본 연구와 비교하기는 어렵지만 본 연구의 간호·간병 통합서비스병동의 근무환경이 비교적 낮은 점수를 보였다. 특히, 간호·간병 통합서비스병동 간호사는 간호근무환경에 하부 항목인 병원운영의 간호사 참여와 간호관리자의 리더십, 양질의 간호를 위한 기반의 점수가 낮았으며, 일개 연구에서는 충분한 인력과 물리적 지원 부분은 2.06±0.47점으로 가장 낮게 나타나 하부영역에 대한 연구결과가 다른 결과를 보이고 있다[22]. 좋은 근무환경은 직무만족을 향상시키고[25], 직무 불만족은 효율적인 병원경영의 어려움과 간호업무의 질 저하를 초래한다

[11]. 즉, 간호근무환경의 개선은 간호의 질을 향상시키고, 직무만족을 위해 필수적인 것으로 향후 간호사의 직무만족과 근무환경개선을 위한 제반 노력이 요구된다. 연구결과 간호·간병 통합서비스병동 간호사는 간호근무환경의 하부 항목인 병원운영의 간호사 참여와 간호관리자의 리더십, 양질의 간호를 위한 기반의 점수가 평균 점수보다 낮게 나타나 근무환경 개선 시 간호사가 보다 많이 참여할 수 있는 여건을 조성하고 양질의 간호를 위한 기반 및 관리자의 역량을 높일 수 있는 환경이 조성되어야 한다. 이를 위해 간호근무환경에 대한 하부영역의 영향요인에 대한 연구도 필요하다.

간호간병통합서비스 병동간호사의 직무만족과 주요 변인들 간의 상관관계는 직무만족과 간호근무환경($r=.75$, $p<.001$), 직무만족과 간호전문직관($r=.90$, $p<.001$), 간호전문직관과 간호근무환경($r=.67$, $p<.001$)과 순 상관관계를 보였다. 즉 간호근무환경의 점수가 높을수록, 간호전문직관의 점수가 높을수록 직무만족정도가 높았다. 간호·간병통합서비스병동간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인은 전문직관, 간호근무환경 순으로 나타났으며 설명력은 84.1%였다. 이는 질적인 간호서비스 체계를 구축하고 간호·간병 통합서비스의 질적 향상 및 환류체계를 통해 올바른 전문직관의 확립과 간호근무환경의 개선이 무엇보다 중요함을 시사하는 것이다.

5. 결론 및 제언

본 연구의 결과, 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인은 전문직관, 간호근무환경 순으로 나타났으며 설명력은 84.1%였다. 간호·간병 통합서비스 병동 간호사의 직무만족은 간호·간병 통합서비스의 질적 보장을 가져오는 것으로 이를 위해서는 간호·간병 통합서비스 병동간호사의 올바른 전문직관의 확립과 간호근무환경의 향상을 위한 전략이 필요하다. 간호사 스스로도 만족하게 되고 간호사의 사회적 위치 확립과 전문직의 위상을 확고히 할 수 있는 전문직관 확립을 위해 간호대학에서의 교육 및 임상에서도 계속적인 노력이 요구된다. 간호근무환경 향상을 위해서는 간호사의 참여 기회를 보다 넓히고 양질의 간호중재를 위한 기반 및 관리자의 영향을 발휘할 수 있도록 환경을 조성하는 것이 요구된다.

본 연구에서는 직무만족과 전문직관, 간호근무환경을 중심으로 영향요인을 파악하였으나 향후 연구에서는 직무만족의 다양한 변인 및 전문직관과 간호근무환경의 세부적인 영향요인을 확인하고 이를 적용하는 것이 필요하다.

REFERENCES

- [1] National Health Insurance Service(2013). *Hospital patient demonstration seminar with no protector.*
- [2] Y. K. Lee. (2015). Policy task of introducing comprehensive nursing service system. *KIHM Policy*, 23.
- [3] National Health Insurance Service. (2016). *2016 Nursing Care Integrated Services Business Guidelines.*
- [4] S, J, Lee. (2017). A Study on the Perception, Performance and Importance of Nursing Service in Nursing Care Integrated Services. *Korea Convergence Society*, 8(4), 247-253.
- [5] O, S, Sim. (2017). Nursing / nursing integrated service ward and general ward Nurse job satisfaction, nursing professional intuition, nursing work environment comparison. *Journal of The Korea Convergence Society*, 7(6), 25-33.
- [6] J, S, Kang. (2016). Factors Affecting the Turnover Intention of Employees in Commercial Education: Centered on small nursing hospitals. *The journal of Business Education*, 30(3), 203-224.
- [7] A. J. Cha & S. J. Kang. (2016). The Convergent Relationship of Fatigue, CPR-related Stress and Job Satisfaction Long-term Care Hospital Nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, 7(3), 167-175.
- [8] H. J. lee & D. Y. Lee. (2016). Integrated approach to the working experience of non-regular outpatient nurse. *Journal of the Korea Convergence Society*, 7(3), 111-120.
- [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. anielson. (2008). Registered nurses' perceptions of their work and professional development. *Journal of Advanced Nursing*, 61(2), 62-70.
- [11] 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.
- [12] Slavitt, D.B., Stamps, P.L., Piedmont, E.B., & Hasse,

- A.M. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 27, 114-120.
- [13] S. S. Han & S. W. Park. (2006). Prediction Factors on the Organizational Commitment in Registered Nurses. *Journal of East-West Nursing Reseach*, 12(1), 5-13.
- [14] E. T. Lake. (2002). Development of the practice environment scale of the Nursing Work Index. *Research in Nursing & Health*, 25(3), 176-188.
- [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.
- [16] E. J. Yeun, Y. M. Kwon & O. H. Ahn. (2005). Development of a Nursing Professiona Value Scale, *Journal of Korean Academy of Nursing*, 35(6), 1091-1100.
- [17] M. Y. Kim. (2008). A Study on the Factors Affecting the View of Nursing as Professionalism, *MS Thesis, Kyung Hee University*,
- [18] 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.
- [19] 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.
- [20] J. K. Kim. (2007). Job Satisfaction and Patient Satisfaction Related to Nurse Staffing, *Korean Academy of Nursing Administration*, 13(1), 98-108.
- [21] Y. H. Yuen, 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.
- [22] Y. O. Rh & 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.
- [23] S. H. Ko & B. Y. Chung. (2004). Nursing Professionalism and Job Satisfaction of Nurses in General Hospital. *Korean Academy of Nursing Administration*, 10(3), 35-344.
- [24] National Health Insurance Services and Ministry of Health and Wealfare. (2014). *2015 Financial*

Demonstration Project Briefing Session Sourcebook: The Application of Comprehensive Nursing Care Service In Health Insurance.

- [25] M. Manojlovich. (2005). Linking the practice environment to nurses' job satisfaction through nurse-physician communication. *J Nurs Scholarsh*, 37(4), 367-373.

심 옥 수(OK-Su Shim)

[정회원]



- 2003년 2월 : 이화여자 대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2009년 8월 : 서울기독대학교 일반대학원 사회복지학과 (문학박사)
- 2011년 3월 ~ 2012년 2월 : 영동대학교사회복지학과교수
- 2012년 3월 ~ 현재 : 경북대학교 간호학과 교수
- 관심분야 : 노인, 만성질환, 삶의 질
- E-Mail : osshim@kbu.ac.kr

강 지 순(Ji-Soon Kang)

[정회원]



- 2004년 2월 : 경희대학교 일반대학원 간호학과(석사)
- 2011년 2월 : 경희대학교 일반대학원 간호학과 (박사)
- 2012년 3월 ~ 2014년 8월 : 경북대학교 조교수
- 2014년 9월 ~ 현재 : 한세대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 재활간호, 간호교육, 아동간호
- E-Mail : lemueljs@gmail.com