

간호·간병통합서비스병동과 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호업무수행

김명숙¹, 김갑중², 김연옥^{3*}

¹호원대학교 간호학과 교수, ²송호대학교 방사선과 교수, ³대전서구노인복지관 간호사

Job Satisfaction, Job Stress, and Nursing Performance of Comprehensive Nursing Care Service Ward Nurses and General Ward Nurses

Myung-Sook Kim¹, Gab-Jung Kim², Yeon-Ok Kim^{3*}

¹Professor, College of Nursing, Howon University

²Professor Department of Radiological Technology, Songho University

³Nurse, Daejeon Seo-gu senior welfare center

요약 본 연구의 목적은 간호·간병통합서비스병동과 일반병동 간호사를 대상으로 직무만족, 직무스트레스, 간호업무수행을 조사하고 비교하여 간호·간병통합서비스병동의 효율적인 간호인력 관리를 위한 기초자료를 제공하기 위한 비교조사 연구이다. 대상자는 D광역시 일개 종합병원의 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사 136명으로, 자료수집은 구조화된 설문지를 이용하여 SPSS WIN 23.0 program 으로 분석하였다. 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호업무수행에서 집단 간의 유의한 차이는 없었고 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족과 직무스트레스가 높을수록 간호업무수행이 높은 것으로 나타났다. 간호업무수행에 영향을 미치는 요인은 직무만족과 직무스트레스로 간호·간병통합서비스병동 간호사는 20.6%, 일반병동 간호사는 47.5%의 설명력을 보였다. 따라서 직무만족을 높이고 직무스트레스를 적정 유지시킬 수 있는 간호업무수행 능력증진을 위한 지원이 필요하다.

주제어 : 간호·간병통합서비스, 직무만족, 직무스트레스, 간호업무수행, 간호사, 융합

Abstract The purpose of this study was to investigate and compare job satisfaction, job stress, and nursing task performance for nursing and nursing integrated service wards and general ward nurses to provide basic data for efficient nursing manpower management in nursing and nursing integrated service wards. For comparative research. The subjects were 136 nurses in the nursing and nursing integrated service ward and general ward nurses at a general hospital in D metropolitan area. There was no significant difference between the groups in the job satisfaction, job stress, and nursing task performance of the nursing and nursing integrated service ward nurses and general ward nurses. The performance was high. Factors influencing the performance of nursing tasks were job satisfaction and job stress, with 20.6% of nurses in nursing and nursing integrated service wards and 47.5% of nurses in general wards.

Therefore, there is a need for support to improve the ability to perform nursing tasks that can increase job satisfaction and maintain job stress

Key Words : Comprehensive Nursing Care Service, Job Satisfaction, Job Stress, Nursing Performance, Nurse, Convergence

1. 서론

우리나라는 대부분의 외국과 달리 환자가 병동에 입원하는 경우 가족이 병원에 상주하면서 환자를 직접 간병하거나 간병인을 고용해서 간병하고 간병인 고용에 연간 약 2조원의 사회적 부담이 증가하고 있다[1]. 이러한 문제의 대책 방안으로서 정부는 2013년 7월 입원환자에게 질 높은 의료서비스를 제공하고 간병인 고용으로 인한 직·간접 비용부담과 사회적 비용감소를 목적으로 간호·간병통합서비스 정책을 제시하였다[2]. 2016년부터 명칭을 포괄간호서비스 병동에서 '간호·간병통합서비스병동'으로 변경하고 상급종합병원을 포함시켜 의료기관으로 범위를 확대하여 운영하고 있다[3]. 2018년 12월말 기준, 전국 495개 병원 37천여 개 병상에서 간호·간병통합서비스병동이 운영되고 있다. 또한 간호·간병통합서비스가 필요한 국민 모두가 보편적 입원서비스로 체감할 수 있도록 요양기관의 참여를 확대하고 서비스 제공인력과 이용 국민 모두가 만족할 수 있도록 다양한 제도개선을 지속적으로 실시할 예정이고 현재 급성기 병원 중심의 병상 제공 확대와 더불어, 회복기와 만성기 환자에게도 서비스 제공방안을 모색하기 위한 연구와 시범사업 등을 병행할 것으로 발표하였다[4].

간호·간병통합서비스병동 간호사는 담당 환자 수 감소로 기본간호 및 환자교육을 충실하게 이행하며 환자 요구를 잘 파악하였다. 또한 보호자와의 갈등이 감소되는 것으로 파악하였다[5]. 간호·간병통합서비스병동에 근무하는 간호사의 경우 일반병동에 근무하는 간호사보다 환자의 직접간호에 더 많은 시간이 요구되어 환자의 직접간호 요구가 증가할수록 간호 업무량이 증가하고[5,6], 의무감도 가중되므로 직무스트레스를 증가시키는 원인이 될 수 있다. 간호사의 직무스트레스는 간호업무를 수행하는데 환자 결과에 부정적인 영향을 준다. 또한 간호업무에 대한 의욕상실을 초래하여[7] 직무에 대한 만족도가 떨어진다[8].

간호·간병통합서비스병동 간호사를 대상으로 한 연구에서 나타난 일반적 특성에 따른 직무만족은 연령, 결혼상태, 학력[9,10]에서 유의한 차이가 있었다. 김상경과 김근면의 연구에서는 일반병동보다 간호·간병통합서비스병동 간호사에서 직무만족이 높았다[11]. 기존에 간병인이 주로 수행하던 일상생활 보조 업무 수행의 증가는 간호·간병통합서비스병동 간호사의 높은 직무스트레스와 낮은 직무만족과 연관되며[9,12], 이영숙[10]의 연구에서는 간호·간병통합서비스병동과 일반병동 간호사의 직무

만족은 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

일반병동에 비해 간호·간병통합서비스로 간호 인력 비율이 높아지고 간호하는 시간의 증가로 환자경과가 좋으며 간호업무 효과가 높아질 수도 있으나, 간호인력 간의 불확실한 업무와 역할, 간병인 업무수행으로 인한 역할 갈등, 간호사의 간호업무수행의 부담감, 직무스트레스가 더 증가되며[12], 간호·간병통합서비스병동 간호사가 일반병동 간호사에 비해 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다[8,12,13,21]. 한편 의료기관의 간호 인력이 간호·간병통합서비스병동에 집중 배치됨에 따라 일반병동의 인력 부족 현상이 심화되어 일반병동 간호사가 간호·간병통합서비스병동 간호사보다 직무스트레스가 높다는 결과가 보고되었다[10,11]. 반면 일반병동과 간호·간병통합서비스병동 간호사 간의 직무스트레스는 차이가 없다고 보고하였다[14]. 이러한 선행 연구들의 결과가 일치하지 않아 지속적인 연구를 통해 확인할 필요성이 있다.

간호·간병통합서비스병동의 간호업무수행에 영향을 미치는 주요 요인은 간호제공인력의 확보[15]와 간호서비스 근무환경이었다[16]. 간호업무수행의 효율성이 저하되면 환자에게 제공되는 간호서비스 질에 부정적인 영향을 미치며 간호사 본인에게도 일에 대한 의지 상실로 인하여 업무를 저하 시킨다[17].

따라서 간호·간병통합서비스병동 간호사로부터 제공되는 간호업무수행은 간호·간병통합서비스병동 운영에 중요한 요소로 작용할 것으로 생각된다. 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동간호사의 간호업무수행을 비교한 선행 연구결과 최하나와 이미향[2]의 연구에서 간호업무수행정도가 높을수록 직무스트레스가 높은 것으로 나타났으며 박정희와 이미향[18]의 연구에서 간호업무수행정도가 높을수록 직무만족이 낮은 것으로 나타나 간호수행정도를 효율적인 관리 방안을 모색할 필요성이 요구된다. 김태진과 유정옥의[19] 연구결과 두 집단 간 차이가 없는 것으로 나타나 지속적인 연구를 통해 이를 확인할 필요가 있다.

지금까지 간호·간병통합서비스병동과 일반병동 간호사를 대상으로 한 연구는 직무만족 영향요인[11], 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도[20], 비교한 연구, 직무스트레스와 직무만족에 대한 연구, 이직의도, 직무스트레스, 감정노동, 간호업무수행 및 소진에 대한 연구[14], 감정노동, 직무스트레스 및 간호업무수행[2], 직무스트레스와 이직의도에 대한 연구[21], 등이 이루어졌지만 간호·간병통합서비스제도를 확대되고 있는 시점에 간호·간병통합서비스병동과 일반병동 간호사의 직무만

족, 직무스트레스, 간호업무수행에 대하여 비교분석 한 연구가 적어 본 연구를 시도하였다. 따라서 본 연구는 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무만족과 직무스트레스 및 간호업무수행을 일반병동 간호사와 비교분석하여 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무만족을 높이고 직무스트레스를 낮추며, 간호업무수행의 효율성을 증진시킬 수 있는 전략적인 방안을 위한 기초자료로 제공하고자 한다. 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성에 대한 동질성을 확인 한다.
- 2) 대상자의 직무만족, 직무스트레스 및 간호업무의 수행정도의 차이를 확인한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족, 직무 스트레스 및 간호업무수행 정도를 차이를 확인 한다.
- 4) 대상자의 직무만족, 직무스트레스 및 간호업무수행 정도 간의 관계를 확인한다.
- 5) 대상자의 간호업무수행 미치는 영향요인을 확인한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 간호·간병통합서비스병동과 일반병동 간호사를 대상으로 직무만족, 직무스트레스, 간호업무수행을 비교하기 위한 조사연구이다.

2.2 연구모형

본 연구모형은 간호·간병통합서비스병동과 일반통합서비스병동을 대상으로 한 문헌고찰 [11,13,18]을 통해 추출한 변수를 바탕으로 하여 연구모형을 설정하였다 (Fig. 1 참고).

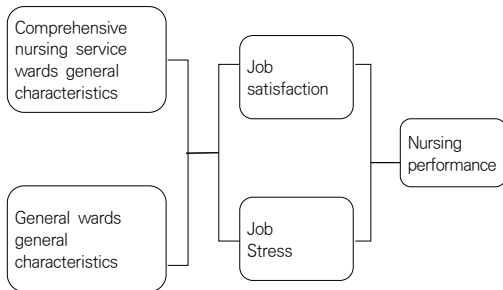


Fig. 1. Figure Framework of study

2.3 연구대상

본 연구는 2018년 7월 12일부터 2018년 7월 16일 까지 D광역시 일개 종합병원에 개인정보 수집이용 동의서와 연구 설문 참여 동의서에 서명을 한 간호사로 설문을 실시하였다. 간호·간병통합서비스병동 간호사 80명과 일반병동 간호사 60명으로 총 140명을 대상으로 하였다. 표본수는 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 t-test 분석, 효과크기 0.5, 유의수준 .05, 검정력 .80을 적용할 때, 집단별로 64명이 산출되어 총 128명이 적절하였지만 본 연구의 140명은 연구대상 병동 간호사 전수에 해당되어 설문지를 140부 배부 후 회수하여 응답이 미비한 일반병동 간호사 4부를 제외한 총 136부를 연구의 최종자료로 분석하였다.

2.4 연구도구

2.4.1 직무만족

직무만족은 이병숙[22] 등이 개발한 임상간호사 직무만족 측정도구(Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses[JSS-CN])로 총33문항으로 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무 만족이 높음을 의미한다. 전혀 그렇지 않다 1점에서 매우 그렇다 5점으로 범위는 최저 33점에서 최고 165점으로 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 이병숙[22] 등의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .95$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .94$ 이었다.

2.4.2 직무스트레스

직무 스트레스는 김매자와 구미옥[23]이 개발한 직무스트레스 연구도구를 최은정[24]이 수정·보완한 도구로 총26문항으로 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 전혀 그렇지 않다 1점에서 매우 그렇다 5점으로 범위는 최저 26점에서 최고 130점으로 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높음을 의미한다. 김매자와 구미옥[23]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .86$ 이었고, 최은정[24]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .72$ 로 나타났으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었다.

2.4.3 간호업무수행

간호업무수행은 고유경[25] 등이 개발한 간호업무수행 측정도구로 총17문항으로 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 간호업무수행이 높음을 의미한다. Likert 5점 척도로 전혀 그렇지 않다 1점에서 매우 그렇다 5점으로

범위는 최저 17점에서 최고 85점으로 점수가 높을수록 간호업무수행이 높음을 의미한다[25]. 고유경[25] 등의 연구에서 신뢰도 계수는 Cronbach's α =.92이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α =.96이었다.

2.5 자료수집 방법

2018년 7월 12일 부터 2018년 7월 16일 까지 대상자들에게 연구의 목적과 설문지의 내용에 대해 설명하고 본 연구에 참여하기로 동의한 대상자에게는 연구동의서를 작성하게 한 뒤, 설문지를 배부하였다. 설문작성에 소요되는 시간은 약 15분 정도이며, 연구 참여 동의서에는 연구의 목적과 방법, 대상자의 익명성, 비밀 보장에 관한 내용 등이 포함되었다. 대상자가 연구 참여를 원하지 않을 경우에는 언제든지 중단할 수 있음과 중단 시 어떠한 불이익이나 부당한 대우가 없음에 대해서도 충분히 설명하고 이를 서면동의서에 명시하였다. 설문지를 작성한 후 비밀유지를 위해 완성된 설문지를 밀봉하도록 하여 윤리적인 측면을 보호하였다. 설문지는 총 140부 중 간호·간병통합서비스병동 80부(100%), 일반병동 56부(93.3%)로 총136부(97.1%)를 분석하였다.

2.6 자료 분석 방법

통계학적 분석은 SPSS/WIN 23.0프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 구하고 두 집단의 동질성은 χ^2 test로 직무만족, 직무스트레스, 간호업무수행 차이 정도는 평균과 표준편차를 구하고 두 집단의 차이는independent t-test로 확인하였다. 일반적 특성에 따른 직무만족, 직무스트레스, 간호업무수행 정도의 차이는t-test, One-way ANOVA로 분석하고, Scheffe test로 사후검정 하였다. 직무만족, 직무스트레스, 간호업무수행 상관관계는 피어슨 상관관계 계수(Pearson's correlaton coefficient) 값으로 간호업무 수행에 미치는 영향은 입력 다중 회귀 분석(enter multiple regression)을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성 및 동질성

일반적 특성 및 동질성을 살펴보면 Table 1과 같다. 간호간병통합서비스병동 간호사는 96.3%가 여성 이었고

연령은 30세 미만 57명(71.3%), 40세 미만 11명(13.8%), 50세 미만 11명(13.8%), 50세 이상 1명(1.3%)이었고 일반병동간호사의 93%가 여성이고 30세 미만 33명(58.9%), 50세 미만 12명(21.4%), 40세 미만 8명(14.3%), 50세 이상 3명(5.3%)이었다. 결혼 상태는 미혼이 간호간병통합서비스병동은 59명(73.8%), 일반병동은 37명(66.1%)이었다. 종교 유무는 간호간병통합서비스병동은 56명(70%), 일반병동은 37명(66.1%)으로 종교 없음이 높았다. 학력은 4년제 간호간병통합서비스병동에서 59명(73.8%), 일반병동은 43명(76.8%)이었다. 현 직위에서 간호간병통합서비스병동은 일반간호사 76명(95%), 일반병동은 일반간호사 48명(85.7%)으로 가장 많았으며 총 경력은 간호간병통합서비스 병동에서 5년 미만 52명(65%), 10~20년 미만 13명(16.3%), 20년 이상 8명(10%), 5~10년 미만 7명(8.8%)순이고, 일반병동은 5년 미만 33명(58.9%), 20년 이상 11명(19.6%), 5~10년 미만 6명(10.7%), 10~20년 미만 6명(10.7%)순으로 5년 미만이 가장 많았다. 간호간병통합서비스병동 현 부서 경력은 2년 미만 69명(86.3%), 2~5년 미만 10명(12.5%), 5년 이상 1명(1.3%), 일반병동은 2년 미만 38명(67.9%), 2~5년 미만 15명(26.8%), 5년 이상 3명(5.4%)순으로 2년 미만이 가장 많았다. 두 그룹에서 현부서 경력을 제외하고 모든 특성에서 유의한 차이가 없어 동질 한 것으로 나타났다($p>.05$).

3.2 대상자의 직무만족, 직무스트레스, 간호업무 수행의 정도 비교

직무만족, 직무스트레스, 간호업무 수행 정도 비교한 결과는 다음 Table 2와 같다. 직무만족은 간호·간병통합서비스병동 간호사 3.40 ± 0.48 점, 일반병동 간호사 3.38 ± 0.63 점으로 측정되어 통계적으로 유의한 차이가 없었다($t=0.32$, $p=.751$). 직무스트레스는 간호·간병통합서비스병동간호사 3.53 ± 0.56 점 보다 일반병동 간호사가 3.72 ± 0.54 점으로 높았으나 유의한 차이가 없었다($t=-1.96$, $p=.053$). 간호업무수행은 간호·간병통합서비스병동 간호사 3.58 ± 0.54 점 보다 일반병동 간호사가 3.68 ± 0.61 점으로 높았으나 유의한 차이는 없었다($t=-1.01$, $p=.314$).

Table 1. Homogeneity test of general characteristics of participants

Characteristic	Category	Comprehensive nursing care service wards	General wards	$\chi^2 (p)$
		n(%)	n(%)	
Gender	Male	3(3.80)	4(7)	0.77 (.446)
	Female	77(96.3)	52(93)	
Age (yr)	20-29(yr)	57(71.3)	33(58.9)	3.80 (.290)
	30-39(yr)	11(13.8)	8(14.3)	
	40-49(yr)	11(13.8)	12(21.4)	
	≥50세	1(1.3%)	3(5.4)	
Marriage	Single	59(73.8)	37(66.1)	0.93 (.346)
	Married	21(26.3)	19(33.9)	
Religion	No	56(70.0)	37(66.1)	2.31 (.512)
	Yes	24(30.0)	19(33.9)	
Education	3(yr)	16(20.0)	8(14.3)	3.55 (.330)
	4(yr)	59(73.8)	43(76.8)	
	≥Graduate school	5(6.30)	5(8.9)	
Spot	General nurse	76(95.0)	48(85.7)	3.53 (.176)
	Charge nurse	2(2.50)	4(7.1)	
	Head nurse	2(2.50)	4(7.1)	
Total career	<5	52(65.0)	33(58.9)	3.69 (.300)
	5-10	7(8.80)	6(10.7)	
	10-20	13(16.3)	6(10.7)	
	≥20	8(10)	11(19.6)	
Current department experience	<2	69(86.3)	38(67.9)	6.96 (.023)
	2-5	10(12.5)	15(26.8)	
	≥5	1(1.3)	3(5.4)	

Table 2. Comparison of job satisfaction, job stress, nursing performance

Variable	Comprehensive-nursing care service wards	General wards	t(ρ)	range
	M±SD	M±SD		
Job satisfaction	3.40±0.48	3.38±0.63	0.32 (.751)	1~5
Job stress	3.53±0.56	3.72±0.54	-1.96 (.053)	1~5
Nursing performance	3.58±0.54	3.68±0.61	-1.01 (.314)	1~5

3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족, 직무스트레스, 간호업무수행 차이 비교

일반적 특성에 따른 직무만족, 직무스트레스, 간호업무수행 차이 비교 결과는 다음 Table 3과 같다.

간호·간병통합서비스병동 간호사의 일반적 특성에 따른

직무만족은 결혼($t=-3.70, p<.001$), 종교($t=-1.99, p=.049$)에서 유의한 차이가 있었다. 연령($F=3.74, p=.014$), 직위($F=3.19, p=.047$)에서 유의한 차이가 있어 사후 검증결과 집단 간의 유의한 차이는 없었다. 총 경력에서 유의한 차이가 있어($F=3.61, p=.017$) 사후검증 결과 20년 이상, 10-20년 미만에서 5년 미만, 5-10년 미만 보다 직무만족이 높았다. 직무스트레스는 성별($t=-4.31, p<.001$)에서 유의한 차이가 있었다. 교육에서 유의한 차이가 있어($F=4.73, p=.011$) 사후검증 결과 대학원이상에서 3, 4년제 보다 직무스트레스가 높았다. 간호업무수행은 결혼($t=-6.02, p<.001$), 종교($t=-3.13, p=.002$), 연령($F=15.72, p<.001$)에서 유의한 차이가 있었다. 교육에서 유의한 차이가 있어($F=7.93, p<.001$) 사후검증 결과 대학원이상에서 3년제, 4년제 보다 간호업무수행이 높았다. 총 경력에서 유의한 차이가 있어($F=19.07, p<.001$) 이를 scheffe 사후검증 결과 10-20년 미만, 20년 이상에서 5-10년 미만, 5년 미만 보다 간호업무수행이 높았다.

일반병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족은 결혼($t=-5.04, p<.001$)에서 유의한 차이가 있었다. 연령에서 유의한 차이가 있어($F=14.75, p<.001$) 이를 scheffe 사후검증 결과 50세 이상과 40-49세에서 30-39세와 20-29세 보다 직무만족이 높았다. 직위에서 유의한 차이가 있어($F=14.73, p<.001$) 이를 scheffe 사후검증 결과 책임간호사와 수간호사가 일반간호사 보다 직무만족이 높았다. 총 경력에서 유의한 차이가 있어($F=18.49, p<.001$) 이를 scheffe 사후 검증 결과 20년 이상에서 10-20년 미만, 5년 미만, 5-10년 미만 보다 직무만족이 높았다. 직무스트레스는 결혼($t=-2.41, p=.007$)에서 유의한 차이가 있었다. 연령에서 유의한 차이가 있어($F=3.14, p<.033$) 이를 scheffe 사후검증 결과 40대에서 50대, 30대, 20대 보다 직무스트레스가 높았다. 간호업무수행은 결혼($t=-3.52, p=.002$)에서 유의한 차이가 있었다. 연령에서 유의한 차이가 있어($F=7.40, p<.001$) 이를 scheffe 사후 검증 결과 50대와 40대에서 30대와 20대 보다 간호업무수행이 높았다. 직위에서 유의한 차이가 있어($F=7.82, p=.001$) 이를 scheffe 사후검증 결과 책임간호사와 수간호사가 일반간호사 보다 간호업무수행이 높았다. 총 경력에서 유의한 차이가 있어($F=8.94, p<.001$) 이를 scheffe 사후검증 결과 20년 이상, 10-20년 미만, 5-10년 미만에서 5년 미만 보다 간호업무수행이 높았다. 간호·간병통합서비스병동과 일반병동 간호사의 직무 만족, 직무스트레스, 간호업무수행의 관계는 Table 4와 같다.

Table 3. According to the general characteristics compare difference of the in job satisfaction, job stress, nursing performance

Characteristic	Category	Comprehensive nursing care service wards			General wards		
		Job satisfaction	Job stress	Nursing performance	Job satisfaction	Job stress	Nursing performance
		M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD
Gender	Female	3.40±0.49	3.59±0.50	3.57±0.54	3.40±0.65	3.74±0.55	3.68±0.63
	Male	3.73±0.27	2.30±0.50	3.80±0.34	3.15±0.33	3.51±0.34	3.67±0.26
	t(p)	1.16(.247)	-4.31(<.001)	0.73(.467)	-0.74(.463)	0.79(.432)	-0.02(.986)
Marriage	Single	3.29±0.44	3.49±0.56	3.40±0.43	3.12±0.48	3.60±0.57	3.50±0.56
	Married	3.72±0.48	3.66±0.53	4.08±0.47	3.87±0.60	3.95±0.35	4.02±0.57
	t(p)	-3.70(<.001)	-1.21(.232)	-6.02(<.001)	-5.04(<.001)	-2.41(.007)	-3.25(.002)
Religion	No	3.34±0.43	3.58±0.51	3.46±0.45	3.30±0.60	3.69±0.39	3.57±0.57
	Yes	3.57±0.55	3.43±0.63	3.85±0.60	3.51±0.68	3.78±0.75	3.90±0.65
	t(p)	-1.99(.049)	1.07(.289)	-3.13(.002)	-1.20(.234)	-0.63(.535)	-1.20(.051)
Age (yr)	20~29yr ^a	3.33±0.43	3.46±0.53	3.37±0.42	3.06±0.45	3.58±0.60	3.45±0.57
	30~39yr ^b	3.36±0.61	3.65±0.46	3.96±0.47	3.40±0.59	3.71±0.36	3.57±0.30
	40~49yr ^c	3.78±0.43	3.76±0.72	4.17±0.42	4.02±0.46	4.11±0.26	4.22±0.48
	≥50yr	4.09±0	3.65±0	4.52±0	4.19±0.54	3.72±0.15	4.23±0.61
	F(ρ)	3.74(.014)	1.10(.352)	15.72(<.001)	14.75(<.001)	3.14(.033)	7.40(<.001)
	Scheffe				d,c)b,a	c)d,b,a	d,c)b,a
Education	3yr ^a	3.22±0.63	3.60±0.58	3.66±0.61	3.36±0.63	3.84±0.33	4.05±0.48
	4yr ^b	3.44±0.43	3.46±0.52	3.48±0.46	3.35±0.61	3.65±0.57	3.56±0.56
	≥Graduate school ^c	3.52±0.47	4.21±0.38	4.38±0.40	3.63±0.86	4.11±0.26	4.05±0.91
	F(ρ)	1.49(.232)	4.73(.011)	7.93(<.001)	1.92(.137)	1.36(.262)	2.24(.095)
	Scheffe		c)a,b	c)a,b			
Spot	General nurse ^a	3.37±0.47	3.55±0.55	3.55±0.53	3.22±0.53	3.67±0.551	3.56±0.55
	Charge nurse ^b	3.92±0.44	3.44±0.57	3.76±0.58	4.43±0.19	4.10±0.33	4.45±0.45
	Head nurse ^c	4.04±0.06	3.11±0.76	4.26±0.37	4.14±0.45	3.89±0.37	4.32±0.53
	F(ρ)	3.19(.047)	0.61(.541)	1.84(.164)	14.73(<.001)	1.40(.255)	7.82(.001)
	Scheffe				b,c)a		b,c)a
Total career	<5 ^a	3.33±0.42	3.46±0.55	3.36±0.40	3.05±0.47	3.57±0.59	3.40±0.50
	5-< 10 ^b	3.22±0.55	3.56±0.44	3.42±0.45	3.41±0.44	3.76±0.49	3.82±0.64
	10-< 20 ^c	3.52±0.52	3.89±0.53	4.19±0.42	3.76±0.40	4.01±0.288	3.96±0.42
	≥20 ^d	3.85±0.47	3.41±0.55	4.12±0.38	4.12±0.50	3.99±0.308	4.28±0.50
	F(ρ)	3.61(.017)	2.35(.079)	19.07(<.001)	18.49(<.001)	2.41(.077)	8.94(<.001)
	Scheffe	d,c)a,b		c,d)b,a	d,c)b,a		d,c,b)a
Current department experience	<2 ^a	3.40±0.47	3.53±0.57	3.55±0.52	3.38±0.60	3.64±0.59	3.63±0.58
	2-< 5 ^b	3.37±0.52	3.62±0.45	3.69±0.60	3.25±0.71	3.81±0.26	3.72±0.70
	≥5 ^c	4	3.11	4	3.84±0.54	4.30±0.37	4.13±0.40
	F(ρ)	0.77(.465)	0.40(.670)	0.57(.563)	1.10(.339)	2.51(.091)	0.99(.377)
	Scheffe						

간호·간병통합서비스병동 간호사의 간호업무수행과 직무만족($r=.384, p<.001$), 직무스트레스($r=.257, p=.021$) 간에 통계적으로 유의한 정적 상관관계로 나타났고 일반 병동간호사의 간호 업무수행은 직무만족($r=.667, p<.001$), 직무스트레스($r=.315, p=.018$)간에 통계적으로 유의한 정적 상관관계로 나타났다.

3.4 대상자의 직무만족, 직무스트레스가 간호업무 수행에 미치는 영향

간호·간병통합서비스병동 간호사의 간호업무수행에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 다중 회귀분석(enter multiple regression)을 실시한 결과는 Table 5 와 같다. 독립변수들의 공차한계는 0.97~0.99로 0.1이상 이었고, 분산팽창지수(variance inflation factor, VIF) 는 1.004으로 10을 넘지 않아 다중 공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다. Durbin-Watson은 1.641로 잔차의 자기상관성이 없었고, 잔차 분석 결과 모형의 선형성, 정규성, 등분산성을 만족하였으므로 회귀분석 결과가 타

당한 것으로 확인되었다. 회귀분석 모형은 유의 하였으며 ($F=11.25, p<.001$) 20.6%의 설명력이 있는 것으로 나타났으며, 직무만족($\beta=.401, p<.001$), 직무스트레스($\beta=.281, p=.006$)가 간호업무수행에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일반병동 간호사의 간호업무수행에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 다중 회귀분석(enter multiple regression)을 실시한 결과는 Table 6과 같다. 독립변수들의 공차한계는 0.97~0.99로 0.1이상 이었고, 분산팽창지수(variance inflation factor, VIF)는 1.021로 10을 넘지 않아 다중 공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다. Durbin-Watson은 1.576으로 잔차의 자기상관성이 없었고, 잔차 분석 결과 모형의 선형성, 정규성, 등분산성을 만족하였으므로 회귀분석 결과가 타당한 것으로 확인되었다.

회귀분석모형은 유의하였으며($F=11.45, p<.001$), 47.5%의 설명력이 있는 것으로 나타났으며, 직무만족($\beta=.635, p<.001$), 직무스트레스($\beta=.223, p=.028$)가 간호업무수행에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Table 4. Correlation between job satisfaction, job stress, and nursing performance

Characteristic	Variable	Job satisfaction	Job stress	Nursing performance
	r(ρ)			
Comprehensive nursing care service wards	Job satisfaction	1		
	Job stress	-.06(.596)	1	
	Nursing performance	.384(<.001)	.257(.021)	1
General Wards	Job satisfaction	1		
	Job stress	.144(.290)	1	
	Nursing performance	.667(<.001)	.315(.018)	1

Table 5. Factors affecting nursing performance of Comprehensive nursing care service wards

Groups	Variables	B	SE	β	t	p	VIF
Compreh-ensiv e nursing care service wards	Constant	1.110	.528		2.102	.039	
	job satisfactio	.444	.111	.401	3.989	<.001	1.004
	job stress	.271	.097	.281	2.803	.006	1.004
$R^2 = .226, \text{ Adjusted } R^2 = .206, F=11.25(F<.001)$							

Table 6. Factors affecting nursing performance of general wards

Groups	Variables	B	SE	β	t	p	VIF
General Wards	Constant	.657	.495		1.326	.191	
	Job satisfactio	.614	.096	.635	6.426	<.001	1.021
	Job stress	.225	.113	.223	2.262	.028	1.021
$R^2 = .494, \text{ Adjusted } R^2 = .475, F=25.83(F<.001)$							

4. 논의

본 연구는 간호·간병통합서비스병동과 일반 병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스가 간호업무수행에 미치는 영향을 비교 분석하여 간호·간병통합서비스병동 정착화에 기초자료를 제공하고자 시도하였으며, 연구결과를 바탕으로 한 논의는 다음과 같다. 간호·간병통합서비스병동과 일반병동 간호사의 일반적 특성에 대한 등질성 검정을 실시한 결과 현부서 경력에서 유의한 차이가 있었으며, 성별, 연령, 결혼, 종교, 학력, 지위, 총 경력은 두 집단 간에 차이가 없는 것으로 나타났다.

본 연구 결과 직무만족은 5점 만점 중 간호·간병통합서비스병동 간호사 3.40점, 일반병동 간호사 3.24점으로 간호·간병통합서비스병동 간호사가 높게 나타났으나 통계적으로 두 집단 간에 유의한 차이가 없었다. 이는 김봉희와 강희영[20]의 연구결과와 간호·간병통합서비스병동 간호사 2.96점, 일반병동 간호사 2.93점으로 본 연구에서 평균 점수는 높게 나타났으나 두 집단 간의 유의한 차이가 없이 나온 결과가 본 연구결과를 지지한다. 반면, 김상경과 김근면[11]의 연구결과와 간호·간병통합서비스병동 간호사가(3.09점) 높게 나타났고, 심옥수와 이현주[26]의 연구결과 일반병동 간호사 3.22점, 박정희와 이미향[18]의 연구결과 일반병동 간호사 3.07점으로 높게 나타나 상반된 결과를 보였다.

일반적 특성에 따른 차이에서는 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무만족은 결혼 상태에서 기혼이 종교 유무는 종교가 있음에서 직무만족이 높았다. 연령이 높을수록 직무만족이 높았으나 사후 검증결과 집단 간의 유의한 차이는 없었으며, 직위가 높을수록 직무만족이 높았고 사후 검증결과 집단 간의 유의한 차이는 없었다. 총 경력이 높을수록 직무만족이 높아 이를 사후검증 한 결과 20년 이상, 10~20년 미만에서 5년 미만, 5~10년 미만 보다 직무만족이 높았다. 김상경과 김근면[11]의 연구결과 기혼과 연령에서 29세 이하보다 40세 이상에서 직무만족이 높은 것으로 나타나 본 연구 결과를 지지하였다.

일반병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족은 기혼자, 유종교자가 직무만족이 높았다. 연령이 높을수록 직무만족이 높아 사후검증 결과 40대와 50대에서 직무만족이 높았다. 직위에서 유의한 차이가 있어 사후검증 결과 책임간호사와 수간호사가 일반간호사 보다 직무만족이 높았다. 총 경력에서 유의한 차이가 있어 사후 검증 결과 10년~20년 미만, 20년 이상에서 직무만족이 높았

다. 김봉희와 강희영[20]의 연구결과와 경력 1년 미만에서 5년 이상 보다 높은 것으로 나타나 본 연구 결과와 차이가 있었다. 이러한 결과는 병원마다 간호·간병통합서비스병동 인력배치 기준이 다르고, 간호·간병통합서비스병동 도입 시기와 안정화 정도의 차이로 볼 수 있다. 따라서 추후 반복연구를 통해 두 집단 간 간호사의 직무만족에 대해 확인해 볼 필요가 있다. 직무스트레스는 5점 만점 중 간호·간병통합서비스병동 간호사 3.53점, 일반병동 간호사 3.72점으로 일반병동 간호사가 높게 나타났으나 통계적으로 두 집단 간에 유의한 차이가 없었다. 이는 김소은과 한지영[14]의 연구결과와 간호·간병통합서비스병동 간호사 2.46점, 일반병동 간호사 2.54점, 김봉희와 강희영의[20] 연구결과와 간호·간병통합서비스병동 간호사 3.75점, 일반병동 간호사 3.80점으로 일반병동 간호사의 직무스트레스가 높게 나타났으나 유의한 차이가 없었다. 반면 도구의 차이로 비교하기에 무리가 있고 김연실 등[27], 이정민[21]의 연구에서는 간호·간병통합서비스병동 간호사가 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 병원 마다 인력배치 및 운영기준의 차이로 볼 수 있다.

본 연구 결과 두 집단 간 유의한 결과는 아니지만 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무스트레스 점수가 낮게 나온 것은 본 연구대상 병원이 간호·간병통합서비스병동을 시작하지 6개월 이상 진행되어 인력 확충과 업무 분담 및 업무협조 등이 잘 되어 직무스트레스 점수가 낮게 나온 것으로 추정할 수 있다. 일반적 특성에 따른 차이에서는 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무스트레스는 성별에서 여성이 간호사의 직무스트레스가 높게 나타났다. 교육에서 유의한 차이가 있어 사후검증 결과 대학원이상에서 3, 4년제 보다 직무스트레스가 높았다. 김봉희와 강희영[20]의 연구결과와 연령이 높을수록 직무스트레스가 높은 것으로 나타났고 김상경과 김근면[11]의 연구결과와 총 경력에서 3년 미만 보다 9~12년 미만에서 높게 나타나 본 연구 결과와 다르게 나타났다. 일반병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무스트레스는 기혼에서 직무스트레스가 높았다. 연령에서 유의한 차이가 있어 사후검증 결과 40~49세에서 50세 이상, 30~39세, 20~29세 보다 직무스트레스가 높았다. 김상경과 김근면[11]의 연구결과와 연령 높을수록 직무스트레스가 높은 것으로 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 간호업무수행은 5점 만점 중 간호·간병통합서비스병동 간호사 3.58점, 일반병동 간호사 3.68점으로 일반병동 간호사가 높았으나 통계적으로 두 집단 간에 차이가 없었다. 반면, 김소은과 한지

영[14], 김태진과 유정옥[19]의 연구결과 통계적으로 유의한 차이는 없지만 간호·간병통합서비스병동 간호사가 간호업무수행 점수가 높게 나왔다. 한편, 연영란[28]의 연구에서는 간호·간병통합서비스병동 간호사 3.9점, 일반병동 간호사 3.4점으로 일반병동 간호사가 높게 나타나 통계적으로 두 집단 간에 차이가 있었다. 이러한 결과는 간호·간병통합서비스병동 간호사는 환자 당 간호사 비율이 높아 환자에게 직접간호 시간이 많고 환자상태를 신속정확하게 파악하여 간호업무수행능력이 향상되는 것으로 파악된다. 본 연구에서는 일반병동 간호사의 간호업무수행 점수가 높게 나타난 결과는 타병원에 비해 간호사 당 환자 비율이 높아 한명의 간호사가 환자에게 간호제공 시간이 늘어나기 때문이며 이와 관련하여 현재까지 많은 연구결과가 없어 향후 반복적인 연구를 통해 확인할 필요가 있다.

일반적 특성에 따른 차이에서는 간호·간병통합서비스병동 간호사의 간호업무수행은 기혼자와 유종교자에서 간호업무수행이 높았다. 연령이 높을수록 간호업무수행이 높았으나 사후 검증결과 집단 간의 유의한 차이는 없었다. 교육에서 유의한 차이가 있어 사후검증 결과 대학원이상에서 3년제, 4년제 보다 간호업무수행이 높았다. 총 경력에서 유의한 차이가 있어 사후검증 결과 10~20년 미만, 20년 이상에서 간호업무수행이 높았다. 김소은과 한지영[14]의 연구결과 총 경력에서 유의한 차이가 있어 본 연구 결과와 일치하였다. 일반병동 간호사의 일반적 특성에 따른 간호업무수행은 기혼자가 간호업무수행이 높았다. 연령에서 유의한 차이가 있어 사후 검증 결과 50세 이상과 40~49세에서 간호업무수행이 높았다. 직위에서 유의한 차이가 있어 사후검증 결과 책임간호사와 수간호사가 일반간호사 보다 간호업무수행이 높았다. 총 경력에서 유의한 차이가 있어 사후검증 결과 20년 이상, 10~20년 미만, 5~10년 미만에서 5년 미만 보다 간호업무수행이 높았다. 김소은과 한지영[14]의 연구결과 연령이 낮을수록, 미혼상태, 총 경력에서 유의한 차이가 있어 본 연구 결과와 상반된 결과를 보였다. 직무만족, 직무스트레스, 간호업무수행간의 상관관계를 살펴보면 간호·간병 통합 서비스병동간호사와 일반병동 간호사의 간호업무 수행에 직무만족도와 직무스트레스에서 정적 상관관계로 나타났다. 즉 간호업무수행이 높을수록 직무만족이 높으며, 직무스트레스도 높아지는 것으로 나타났다. 이는 최경란[29] 등, 이민경과 정덕유[12]의 연구결과 간호·간병 통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사 두 집단 모두에서 간호업무수행이 높을수록 직무스트레스가

높다는 결과와 일치한다. 이러한 결과는 간호업무수행정도가 적정 수준 이상 높아지면 정해진 시간 내 업무를 수행해야 하는 심리적 부담과 역할갈등의 영향으로 직무스트레스가 증가한다[2]. 따라서 직무스트레스에 대한 관심과 증재 프로그램을 적용하여 간호업무수행의 효율성을 증진시키면 대상자에게 양질의 간호·간병통합서비스를 제공할 수 있을 것이다. 또한 직무만족을 높이고 직무스트레스를 감소시킬 수 있는 병원의 적극적인 융합 프로그램 개발과 적용을 통한 지원이 필요할 것이다.

본 연구에서 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족과 직무스트레스가 간호업무수행에 미치는 영향을 알아보기 위한 다중회귀분석 결과 간호·간병통합서비스병동과 일반병동에서의 유의한 변수는 직무만족도와 직무스트레스로 나타났다. 이러한 결과는 간호·간병통합서비스가 확장되어 가고 있는 시점에서 직무만족과 직무스트레스는 간호업무수행에 중요한 영향요인임을 확인하였다는 점에서 연구적 의의를 가진다고 할 수 있다.

5. 결론

본 연구는 간호·간병 통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호업무수행을 확인·비교하고 직무만족과 직무스트레스가 간호업무수행에 미치는 영향을 규명하기 위해 수행되었다.

연구결과 간호·간병통합서비스병동 간호사에 비해 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호업무수행에서 두 집단 간의 차이는 없는 것으로 나타났다. 간호·간병 통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 간호업무수행에 영향을 미치는 요인은 직무만족과 직무스트레스로 나타났다.

따라서 직무만족을 높이고 직무스트레스를 감소시킬 수 있는 융합 증재프로그램을 개발 적용하여 간호업무수행 능력을 증진시켜 양질의 간호·간병 통합간호서비스를 제공할 수 있을 것으로 사료된다.

본 연구의 제한점으로 일개 종합병원을 대상으로 하였으므로 일반화하기에 어려우며, 이를 위해서는 다수의 의료기관을 대상으로 간호·간병통합서비스병동과 일반병동 간호사를 지속적인 반복연구가 이루어져야 할 것이다. 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호업무수행을 확인·비교하고 직무만족과 직무스트레스가 간호업무수행에 미치는 영향을 규명하기 위해 수행되었다.

REFERENCES

- [1] B. K. Kim et al. (2017). A Study of Nurses Perception of the Comprehensive Nursing Service. *Journal Korean Academy of Family Medicine*, 7(1), 99-104.
- [2] H. N. Choi & M. H. Lee. (2018). Comparing the Emotional Labor, Job Stress, and Nursing Performance of Nurses in the Comprehensive nursing care Ward and the General Ward. *Journal of korean academic society of home care nursing*, 25(2), 139-146.
- [3] <https://www.nhis.or.kr/retrieveHomeMain.xx>
- [4] <http://www.nhis.or.kr/bbs7/boards/B0039/28141>
- [5] K. O. Park, M. Yu & J. K. Kim. (2017). Experience of nurses participating in comprehensive nursing care. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(1), 76-89.
- [6] S. H. Ahn, S. H. Jung, J. H. You & M. A. Lee. (2018). Nursing Tasks and Practice Environment for Nursing Work Perceived by Nurses Working on Comprehensive Wards versus General Wards. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(1), 10-20.
- [7] E. Lee & S. S. Chang. (2016). Factors influencing depression of nurses among comprehensive nursing care service ward. *Journal of Korean Occupational Health Nursing*, 25(4), 340-351.
- [8] 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 korea academia-industrial cooperation Society*, 16(1), 516-526.
- [9] 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.* doctoral dissertation. Changwon National University, Changwon.
- [10] Y. S. Lee. (2017). *Job Stress and Job Satisfaction of Nurses between Integrated Nursing and Care Service Ward and General Ward.* Master's Thesis. Kyungpook National University, Daegu.
- [11] S. K. Kim & G. M. Kim. (2018). "Effects of Nurses' Job Stress, Self-Efficacy, and Professional Self-Concept on Job Satisfaction : A Comparison on Comprehensive Nursing Care Wards and General Wards. *Journal of Korean Data Analysis Society*, 20(3), 1609-1624.
- [12] M. K. Lee & D. Y. Jung. (2015). A study of nursing tasks, nurses job stress and job satisfaction in hospitals with no guardians. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(3), 287-296.
- [13] S. H. Kwak & S. K. Hyun. (2019). Exploring Job Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention of Nurses in the Comprehensive Nursing Service. *Journal of the Convergence on Culture Technology(JCCT)*, 5(2), 23-30.
- [14] S. E. Kim & J. Y. Han. (2017). Clinical Nurses' Job Stress, Emotional labor, Nursing Performance, and Burnout in Copprehensive Nursing Care Service Wards and General Wards. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(3), 336-345.
- [15] Y. K. Ko & B. J. Kim. (2008). An analysis of nurse staffing level and nursing performance in the general Unit. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(4), 413-420.
- [16] S. I. Lee & E. J. Lee. (2016). Effects of nursing work environment, emotional labor and ego-resilience on nursing performance of clinical nurses. *Journal of Korea Society for Wellness*, 11(4), 267-276.
- [17] M. K. Ahn. (2003). *The effect of nurse's job stress on health practice behavior.* Master's Thesis. Yonsei University, Seoul.
- [18] J. H. Park & M. H. Lee. (2017). Effects of Nursing and Care-giving Integrated Service on nursing work performance, nurses' job satisfaction and patient safety. *Journal of Korean Acad Soc Home Care Nurs*, 24(1), 14-22.
- [19] T. J. Kim & J. G. Yu. (2018). Comparative Study of Clinical Nurses Role Conflict, Emotional Labor and Nursing Performance between Comprehensive Nursing Care Service Wards and General Wards. *Journal Muscle Jt Health*, 25(1), 12-20.
- [20] B. H. Kim & H. Y. Kang. (2018). Job Satisfaction, Job Stress, Burnout, and Care Service Ward Nurses and General Ward Nurses. *Journal of Academia-Industrial cooperation Society*, 19(5), 459-469.
- [21] J. M. Lee. (2016). Comparative study about the clinical nurse's job stress and turnover intention in nursing care system ward, a general ward. *Social Science Research Institute*, 33(1), 1-48.
- [22] B. S. Lee, Y. S. Eo & M. A. Lee. (2018). Development of Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses. *Journal of Korea Academician Nurs*, 48(1), 12-25.
- [23] M. J. Kim & M. O. Gu. (1984). The Development of the stress tool for staff nurses working in the hospital. *Journal of Korean Acad Nurs Adm*, 14(2), 28-37.
- [24] E. J. Choi. (2010). *The effect of job stress and coping type on nursing performance among a university hospital nurses.* Master's Thesis. Inje University, Gimhae.
- [25] Y. K. Ko, T. W. Lee & J. Y. Lim. (2007). Development of a performance measurement scale for hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 37(3), 286-294.
- [26] O. S. Shin & 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 Convergence for Information Technology*, 7(6), 25-33.
DOI : 10.22156/CS4SMB.2017.7.6.025

- [27] Y. S. Kim, J. A. Park & E. K. Seo. (2019). A Comparative Study on the Job Stress, Burnout and Nursing Performance of Nurses in Comprehensive Nursing Care Service Wards and Nurses in General Wards. *Journal of Korea Stress Research*, 27(1), 46-52.
- [28] Y. R. Yeun. (2015). Effects of comprehensive nursing service on the nursing performance, job satisfaction and customer orientation among nurses. *Journal of Korea Academia- Industrial cooperation Society*, 16(1), 317-323.
- [29] K. R. Choi, S. E. Heo & D. H. Moon. (2016). Convergence study on the influence of job stress of shift work nurses on nursing performance. *Korea Convergence Society*, 7(4), 107-121.

김 명 숙(Myung-Sook Kim) [정회원]



- 1995년 2월 : 목원대학교 사회복지학과(석사)
- 2014년 2월 : 충남대학교 간호학과(간호학박사)
- 2018년 10월 ~ 현재 : 호원대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 정신간호, 노인간호, 간호

관리

· E-Mail : msk533@howon.ac.kr

김 갑 중(Gab-Jung Kim) [정회원]



- 2011년 2월 : 건양대학교 보건학과(보건학석사)
- 2013년 3월 : 충북대학교 의용생체공학과(박사수료)
- 2017년 3월 ~ 현재 : 송호대학교 방사선(학)과 조교수
- 관심분야 : 보건의료관리학, 핵의학,

의료영상 치료학

· E-Mail : kim69gj@hanmail.net

김 연 옥(Yeon-Ok Kim) [정회원]



- 2015년 2월 : 건양대학교 간호학과(석사)
- 2019년 2월 : 건양대학교 간호학과(박사수료)
- 2002년 11월 ~ 현재 : 서구노인복지관 간호사
- 관심분야 : 지역사회간호, 노인간호, 정신간호

신간호

· E-Mail : kimok6037@naver.com