

상급종합병원 간호·간병통합서비스병동과 일반병동 간호사의 시점별 직무만족도 및 삶의 질 비교연구

하유미¹, 하은호^{2*}, 김지희³, 김효주³

¹강북삼성병원 간호본부 파트장, ²중원대학교 간호학과 조교수, ³강북삼성병원 간호본부 간호사

A Comparative Study on the Nurses Job Satisfaction and Quality of Life in Integrated Nursing Care Service and General Wards in a Tertiary Hospital

Yu-Mi Ha¹, Eun-Ho Ha^{2*}, Ji-Hee Kim³, Hyo-Ju Kim³

¹Head Nurse, Department of Nursing, Kangbuk Samsung Hospital

²Assistant Professor, Department of Nursing, Jungwon University

³Nurse, Department of Nursing, Kangbuk Samsung Hospital

요약 본 연구는 간호·간병통합서비스병동(INCSW) 및 일반병동(GW) 간호사들의 직무만족도와 삶의 질을 비교, 분석하여 간호·간병통합서비스 제도를 도입한 의료기관의 간호 질 향상과 고품질의 간호환경조성을 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다. K 병원 INCSW와 GW에서 근무하는 간호사 88명 대상으로 총 3회에 걸쳐 6개월 동안 추적 조사하였다. 연구결과 INCSW와 GW는 6개월 동안 직무만족도에 유의미한 차이가 없는 반면, 삶의 질은 '전반적인 삶의 질'(1차 p=.033, 2차 p=.030)과 '전반적인 건강상태'(1차 p=.049) 항목에서 유의미한 차이가 있었다. 직무만족도 차수별 비교에서는 '조직별 인정 및 전문적 성취'(2/3차 p=.037)와 '존중과 인정의 인간관계'(1/3차 p=.005, 2/3차 p=.006) 항목에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. INCSW의 삶의 질을 차수별로 비교한 결과 '전반적 삶의 질' 항목의 통계적으로 유의한 차이가 있었다(1/3차 p=.025, 2/3차 p=.010). 본 연구 결과를 토대로 간호 인력의 숙련도와 환자 요구도를 반영한 인력배치, 배치 전 직무 교육 및 조직문화 개선 등의 기간별 다양한 간호중재전략을 개발한다면 INCSW와 GW 간호사 직무만족도와 삶의 질 향상에 도움이 될 것이다.

주제어 : 간호사, 간호·간병통합서비스, 삶의 질, 의료기관, 직무만족도

Abstract The purpose of this study was to investigate the job satisfaction and quality of life of nurses in a integrated nursing care service ward (INCSW) and a general ward (GW). A total of 88 nurses working in INCSW and GW were invited and followed up for 6 months over 3 times. There was no significant difference in job satisfaction between INCSW and GW for 6 months, while there was a difference in quality of life: overall quality of life (1st p=.033, 2nd p=.030), and overall general health (1st p=.049). Comparison of two groups by period in job satisfaction, there were statistically significant differences of the item 'recognition from the organization and professional achievement' (2nd versus 3rd, p=.037) and 'interpersonal interaction with respect and recognition' (1st versus 3rd, p=.005; 2nd versus 3rd, p=.006) in the INCSW. Comparison of two groups by period in quality of life, there was a statistically significant difference of the item 'overall quality of life' (1st versus 3rd, p=.025; 2nd versus 3rd, p=.010) in the INCSW. Development of various nursing strategies (such as manpower arrangement that reflects the nursing skill levels, patient needs, job training and organizational culture before placement) can be helpful for improving nurses job satisfaction and quality of life in INCSW and GW.

Key Words : Nurses, Integrated nursing care service, Quality of life, Hospital, Job satisfaction

*Corresponding Author : Eun-Ho Ha(rnhaeunho@jwu.ac.kr)

Received February 10, 2022

Accepted April 20, 2022

Revised March 24, 2022

Published April 28, 2022

1. 서론

1.1 연구의 필요성

우리나라 국민의 평균수명 연장과 고령화의 가속화는 노인 만성질환자 증가를 가져왔고 이들 돌봄의 중심에는 가족이 있다[1]. 그러나 핵가족화, 여성의 사회진출 등으로 인한 가구 구성 형태가 변화되면서 전통적인 가족 돌봄의 해체는 많은 사회적 문제를 초래하고 있다[2]. 특히 비전문적 사설 간병인 고용률 증가는 가족의 경제적 부담 가중, 환자 안전 보장 불투명, 낮은 수준의 감염관리 등으로 전문가에 의한 질 높은 간호서비스 지연을 초래하였다[1-3].

2013년 7월부터 시작한 간호·간병통합서비스는 간호사, 간호조무사, 간병 지원인력으로 팀을 이루어 보호자 상주 없이 총체적인 전문 간호를 제공하는 공식적인 입원 서비스로 입원한 환자들의 간병비 부담을 줄이고 간호 인력에 의한 질 높은 의료서비스와 안전한 병원환경을 제공하는데 목적이 있다[4]. 따라서 우리나라만의 특수한 간병 문화와 급속도로 변화·발전하는 의료 환경 속에서 간호·간병통합서비스라는 간호전달체계의 순항을 위해 전문 간호 인력 확보는 매우 중요한 필수요소이다[3].

현재 서비스 제공자인 간호 인력과 서비스 수혜자인 환자 모두가 만족할 수 있는 서비스 구축을 위해 정부를 비롯한 학계에서 간호·간병통합서비스 관련 다양한 연구가 지속되고 있다. 환자 측면에서는 간호의 질이 개선됨에 따라 서비스 만족도가 높아졌으며, 주위에 알리거나 재이용 의사를 표명하는[5-7] 등 수혜자 주관적 만족도 향상, 간호사의 직접 간호활동 시간 증가로 환자안전과 관련된 위험요인을 지속적으로 관찰함에 따라 객관적인 환자안전 지표 향상[8] 과 같은 긍정적인 평가는 고무적이다. 그러나 간호·간병통합서비스의 핵심 주체인 간호사의 직무만족, 직무 스트레스, 이직 의도 등 간호제공자 측면의 주요 지표에 대한 평가 결과는 연구마다 상이한 결과를 보이고 있다[9,10]. 간호사 측면에서 간호인력 배치 증가로 인한 업무량 감소, 전인간호 이행 시간 증가로 인한 간호서비스 질 개선 및 업무성과 증가 등을 기대할 수 있다[11]. 그러나 간호사·간호조무사 간의 업무 역할 분담의 모호성, 환자·보호자의 인식 부족, 입원환자 증증도에 따른 간호사 배치기준 부조화 등으로 인한 간호사의 직무만족도 및 삶의 질 저하, 업무 부담 및 스트레스 증가[1,2]는 직군 간의 정확한 업무 규정과 환자·보호자 인식개선의 필요성, 효율적인 적정인력 배

치, 병동 환경개선의 시급함을 방증한다. 간호·간병통합 서비스 시범사업 시작 이래 해당 병동 간호사들의 직무만족도가 향상되었다는 연구결과[1,12]가 있지만, 효과적인 간호전달체제로 자리 잡기 위해서는 실제 간호·간병통합서비스병동(integrated nursing care service ward, INCSW) 간호사는 물론 일반병동(general ward, GW)에서 근무하는 간호사를 대상으로 다양한 각도의 연구와 사회적·정치적 합의를 통해 간호·간병통합서비스 제도가 원활하게 정착될 수 있는 전략이 필요하다.

간호사의 직무만족도는 조직 차원을 넘어 개인의 삶의 질 전반에 막대한 영향을 미친다[5]. 간호사는 전문 직업인이기 전에 한 개인이다. 자신이 먼저 행복하고 인간다운 삶을 살게 될 때 삶의 질이 높아지게 되고 그런 개인의 간호를 받는 환자의 삶의 질도 높아질 수 있으므로 간호사 스스로 느끼는 직무만족과 삶의 질은 매우 중요하다[13]. 그러나 24시간 운영되는 병원 시스템 특성상 불가피한 교대근무는 불규칙한 생활로 이어져 직무만족과 삶의 만족감에 부정적인 영향을 줄 수 있다[14]. 또한 다양한 질환의 환자와 응급상황, 부서 이동 등 긴장과 부담을 느낄 수 있는 스트레스 상황은 직무만족과 삶의 질을 저하시킬 수 있으며, 이는 환자에게 제공되는 간호의 질에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다[15,16].

삶의 질은 개인의 신체적, 정신적, 영적인 측면에서 만족과 불만족의 느낌이 지각되는 주관적인 안녕 상태이며, 보편적으로 인정하는 높은 수준의 삶을 경험하고, 개인의 기대와 성취 사이에서 주관적인 평가에 의존하는 안녕 상태라고 할 수 있다[17]. 경제적 생활수준, 심리적·주관적 만족, 생활 만족, 주관적 복지 등 인간 생활의 객관적 조건과 주관적 심리상태를 모두 종합하는 개념으로 개인의 삶의 질은 복합적인 요소들에 의해 영향을 받는다[14]. 응급실, 암 병동 등과 같은 근무환경과 교대근무 등의 근무형태, 피로, 생활습관, 심리상태 등 일반적으로 힘든 직업으로 평가받는 간호사의 삶의 질 향상을 위해 많은 연구가 이루어졌으며, 그 관계성들이 확인되어 간호제공자의 주축인 간호사 삶의 질 향상 필요성이 제기되어 왔다[16,18].

INCSW와 GW는 병동 특성상 입원환자, 인력배치, 간호서비스전달체계 등이 상이하므로 간호사의 직무만족도와 삶의 질 차이는 존재한다[1]. 병동 간 부서이동은 간호 업무전달체계 차이로 인한 업무 부적응으로 직무만족도와 삶의 질에 영향을 미칠 수 있는 변수로 조직몰입도 저

하, 이직의도 증가[11,15,19] 등을 초래할 수 있다. 특히 근무 1년 이내 간호사 이직률이 높고 업무 부적응으로 인한 이직이 17.1%[20]임을 고려할 때 특정 기간별 직무만족도와 삶의 질 변화를 분석하여 이를 중재할 수 있는 전략이 필요한데 이와 관련된 연구는 부족한 실정이다.

이에 본 연구는 간호·간병통합서비스 제도 시작 이래 현재까지 간호사의 직무만족도와 삶의 질에 어떤 변화를 가져왔는지에 대한 의문을 토대로 GW에서 INCSW로 부서 이동되어 처음으로 간호·간병통합서비스를 접하는 간호사를 중심으로 직무만족도와 삶의 질을 추적 관찰, GW 간호사와의 비교를 통해 INCSW 간호사들의 직무만족도와 삶의 질 변화를 분석하는데 기초자료를 제공하고자 한다. 또한 기간별 차이 분석을 토대로 간호사 직무만족도와 삶의 질을 향상시키기 위한 기간별 간호전략을 수립하는데 기여할 수 있을 것으로 기대한다.

1.2 연구의 목적

연구의 목적은 일 개 상급종합병원의 INCSW와 GW 간호사의 직무만족도와 삶의 질을 비교, 분석하는 것이며 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) INCSW와 GW 간호사의 일반적 특성에 따른 두 그룹 간 차이를 비교 분석한다.
- 2) INCSW와 GW 간호사의 직무만족도와 삶의 질을 추적 관찰한 변화(1차, 2차, 3차)를 비교 분석한다.
- 3) INCSW와 GW 간호사의 특정 차수별 직무만족도, 삶의 질 차이를 분석한다.

2. 연구방법

2.1. 연구설계

본 연구는 GW에서 지속적으로 근무하는 간호사와 GW에서 INCSW로 전환되어 근무하는 간호사의 직무만족도와 삶의 질을 0개월(1차), 3개월(2차), 6개월(3차) 시점에 비교하여 기간별 직무만족도와 삶의 질 차이를 알아보기 위한 동일 집단 추적조사연구이다. 기간별 설정 배경은 Lee와 Kwon [21]의 연구를 토대로 경력간호사의 부서 이동 후 업무습득 및 병동적응 기간을 1년 이내로 간주하고 INCSW에서의 0개월은 부서이동 시점을, 3개월은 병동적응 및 기초업무습득 기간으로 이동 후 3개월이 경과한 시점, 6개월은 업무정착기간으로 이동 후 6개월이 되는 시점을 의미한다.

2.2. 연구대상

본 연구의 대상자는 S시 소재 K 상급종합병원에서 6개월 이상 근무한 간호사 중 GW에서 INCSW로 부서 이동된 간호사와 GW에서 지속 근무한 간호사로, 본 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 동의한 자를 대상으로 편의표집 하였다. 본 연구의 대상자 수는 Faul 등 [22]의 G*Power 3.1 Program 을 이용하여 산정하였으며 대응표본 t 검정(Paired t-test)시 유의수준(α) .05, 검정력(1- β) .80, 효과크기 .3으로 설정하여 산출한 결과 최소 표본크기는 82명이었으나 탈락률 20%를 고려하여 총 98명을 선정하였다. 그러나 응답 불충분, 사직, 휴직, 병가 등의 사유로 10부 제외한 결과 INCSW 전환근무자 26명, GW 지속 근무자 62명인 88부를 최종 분석에 사용하였다. 두 집단의 불균형 표본크기(unbalanced sample size)보정을 위해 Austin 등[23]의 연구를 근거로 1:1 성향점수매칭(propensity score matching, PSM) 방법을 적용하였다. 본 연구의 자료수집 기간은 2020년 7월부터 2021년 1월이었다.

2.3. 연구도구

2.3.1 직무만족도

본 연구 대상자의 직무만족도 평가를 위해 Lee 등 [24]이 개발하고 신뢰도와 타당도를 확인한 임상간호사 직무만족 측정도구 JSS-CN (Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses)을 개발자 승인 하에 사용하였다. JSS-CN은 조직의 인정 및 전문적 성취(9개 문항), 간호 전문직을 통한 인간적 성숙(6개 문항), 존중과 인정의 인간관계(8개 문항), 간호사로서의 책무 완수(4개 문항), 전문적 역량 발휘(3개 문항), 직업의 안정성과 보람(3개 문항)등 총 6개 영역 33개 문항으로 구성되어 있다. 본 도구는 5점 Likert 척도로 '매우 그렇다' 5점, '대체로 그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '약간 그렇다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점으로, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도(Cronbach's α)는 Lee 등[24]의 연구에서는 .95이었으며 본 연구에서는 .96이었다.

2.3.2 삶의 질

본 연구 대상자의 삶의 질을 측정하기 위해 전반적인 삶의 질을 평가하기 위한 목적으로 1995년 세계보건기구(World Health Organization, WHO)에서 개발한 세계보건기구 삶의 질 척도(World Health Organization

Quality of Life, WHOQOL)를 우리나라에 맞게 Min 등[25]이 번역한 한국판 세계보건기구 삶의 질 간편형 척도(World Health Organization Quality of Life questionnaire, WHOQOL-BREF)를 개발자 승인하에 사용하였다. WHOQOL-BREF는 '신체적 건강(7개 문항)', '심리적 건강(6개 문항)', '사회적 관계(3개 문항)', '환경(8개 문항)' 등 4개 영역 24개 문항과 전체적인 삶의 질(1문항)과 일반적 건강(1문항)을 묻는 2문항을 포함하여 총 6개 영역 26문항으로 이루어져 있다. 각 항목의 점수는 1점부터 5점까지 5점 척도로 되어 있으며 점수가 높을수록 삶의 질이 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도(Cronbach's α)는 Min 등[25]의 연구에서는 .89이었으며 본 연구에서는 .91로 측정되었다.

2.4. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구는 대상자 보호를 위해 K기관의 생명윤리심의위원회 승인(KBSMC 2020-07-013)을 받은 후 시행하였다. 본 연구의 설문지 작성 전 연구자는 본 연구의 개요, 목적, 절차를 설명하고 자발적으로 본 연구에 참여를 허락한 간호사에게 서면 동의를 받은 후 진행하였다. 익명성 보호를 위해 설문지는 약 일주일 기간을 주고 개별적으로 작성, 밀봉 후 설문지 수거함에 넣도록 하였으며 이후 연구자가 수거함을 회수하는 방향으로 진행되었다. 설문 내용은 연구 목적 외에는 사용하지 않을 것과 익명성, 비밀 보장 등에 대해 설명하였으며 참여 도중 원하지 않을 경우 언제든지 철회 가능하며, 철회 시 어떠한 불이익도 없음을 명시하고 진행하였다.

2.5. 자료 분석

본 연구의 수집된 자료는 SPSS 24.0 Windows를 이용하여 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 측정변수는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성과 두 그룹 간 차이 연속성 변수는 Independent t-test, 범주형 변수는 Pearson's Chi-square test로 분석하였다. Kim과 Park[26]의 연구를 근거로 최소기대빈도가 5보다 작은 셀이 20.0% 이상이며 2×2셀인 경우 Fisher's exact test, 2×2셀이 아닌 경우 Linear by linear association test로 분석하였다.
- 3) 대상자 두 그룹 간의 직무만족도, 삶의 질 평균

비교는 Independent t-test, 차수별 평균 비교는 paired t-test를 이용하였다.

- 4) 대상자의 직무만족도와 삶의 질을 추적 관찰한 변화(1차, 2차, 3차)는 paired t-test를 이용하였다.

3. 연구 결과

3.1. 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 평균연령은 GW 28.55±4.78세, INCSW 29.15±5.10세였고 성별은 두 집단 모두 여성이 GW 58명(93.5%), INCSW 26명(100%)이었다. 평균 근무경력은 GW 5.47±5.11년, INCSW 6.35±4.71년이었고. 학력은 학사학위 소지자가 GW 46명(74.2%), INCSW 20명(76.9%)으로 대부분이었다. 결혼 상태는 미혼이 GW 52명(83.9%), INCSW 22명(84.6%)으로 조사되었고 종교는 두 집단 모두 '없음'이 GW 38명(61.3%), INCSW 17명(65.4%)이었다. 거주형태는 GW는 절반인 31명(50.0%), INCSW는 16명(61.5%)이 동거인과 함께 거주하고 있었고 음주는 음주자가 GW 45명(72.6%), INCSW 17명(65.4%)으로 나타났다. 일반적 특성에 따른 두 그룹 간의 차이는 없었다.

Table 1. General Characteristics

Variables	Total (N=88)	GW (n=62)	INCSW (n=26)	χ^2 (or t)	p	
Age (years)	28.73±4.86	28.55±4.78	29.15±5.1	0.53	.596	
Gender	Male	4 (4.5)	4 (6.5)	0 (0.0)	.315*	
	Female	84 (95.5)	58 (93.5)	26 (100.0)		
Clinical career(years)	5.73±4.98	5.47±5.11	6.35±4.71	0.75	.455	
Education	Diploma	15 (17.0)	10 (16.1)	5 (19.2)	.636†	
	Bachelor	66 (75.0)	46 (74.2)	20 (76.9)		
	≥Master	7 (8.0)	6 (9.7)	1 (3.9)		
Marital status	Single	74 (84.1)	52 (83.9)	22 (84.6)	.266†	
	Married	13 (14.8)	10 (16.1)	3 (11.5)		
	Etc.	1 (1.1)	0 (0.0)	1 (3.9)		
Religion	Yes	33 (37.5)	24 (38.7)	9 (34.6)	0.71	.717
	No	55 (62.5)	38 (61.3)	17 (65.4)		
Type of residence	Solitary	41 (46.6)	31 (50.0)	10 (38.5)	1.58	.322
	Cohabit	47 (53.4)	31 (50.0)	16 (61.5)		
Alcohol	Drinker	62 (70.5)	45 (72.6)	17 (65.4)	1.36	.500
	Non-drinker	26 (29.5)	17 (27.4)	9 (34.6)		

Etc=et cetera; *Fisher's exact test. †Linear by linear association test; GW=general ward; INCSW=integrated nursing care service ward.

3.2. GW와 INCSW 간호사 직무만족도 각 차수 내 차이 비교

두 그룹 간 직무만족도 각 차수 내 차이 비교는 Table 2와 같다. 직무만족도 전체 평균점수는 GW 1차 3.58±0.47점, 2차 3.59±0.49점, 3차 3.55±0.56점이었고, INCSW 1차 3.50±0.43점, 2차 3.44±0.45점, 3차 3.41±0.53점으로 시간이 경과함에 따라 INCSW의 점수가 낮아졌으나 두 그룹 간 유의한 차이는 없었다(1차 $p=.445$, 2차 $p=.181$, 3차 $p=.274$). 직무만족도 하부영역을 살펴보면 '조직의 인정 및 전문적 성취(ROPA)'는 GW 1차 3.41±0.54점, 2차 3.38±0.61점, 3차 3.39±0.66점이었고, INCSW는 1차 3.21±0.53점, 2차 3.11±0.51점, 3차 3.22±0.58점으로 GW가 INCSW 대비 높게 나타났으나 차수에 따른 두 그룹 간의 유의한 차이는 없었다(1차 $p=.121$, 2차 $p=.051$, 3차 $p=.268$). '간호사로서의 책무완수(AAAN)'는 GW 1차 3.79±0.56점, 2차 3.90±0.56점, 3차 3.83±0.55점이었고, INCSW는 1차 3.81±0.48점, 2차 3.83±0.60점, 3차 3.78±0.53점으로 다른 직무만족도 하부영역에 비해 두 그룹 모두 높은 점수를 보였으나 유의한 차이는 없었다(1차 $p=.915$, 2차 $p=.609$, 3차 $p=.683$). '직업의 안정성과 보람(SAJW)'영역은 GW 1차 3.88±0.52점, 2

차 4.00±0.54점, 3차 3.89±0.64점이었고, INCSW는 1차 3.90±0.49점, 2차 3.88±0.52점, 3차 3.81±0.61점으로, 직무만족도 하부영역 중 두 그룹 모두 가장 높은 점수를 보여주었으나 차수별 두 그룹 간 유의한 차이는 없었다(1차 $p=.895$, 2차 $p=.355$, 3차 $p=.568$). '간호 전문직을 통한 인격적 성숙(PMNP)', '존중 및 인정의 인간관계(IIRR)', '전문적 역량 발휘(DOPC)' 영역은 차수별 두 그룹 간의 유의한 차이는 없었다.

3.3. GW와 INCSW 간호사의 직무만족도 차수별 차이 비교

직무만족도 하부영역을 1/2차, 1/3차, 2/3차 특정 차수별로 비교한 결과는 Table 3과 같다. GW는 모든 영역에서 통계적으로 유의한 차이가 없었다. INCSW는 '조직의 인정 및 전문적 성취(ROPA)' 영역 2/3차 비교에서 통계적으로 유의하게 증가하였고($p=.037$), '존중 및 인정의 인간관계(IIRR)' 영역 1/3차($p=.005$), 2/3차($p=.006$)비교에서 통계적으로 유의하게 감소하였다. 즉 INCSW 근무 기간이 경과함에 따라 '조직의 인정 및 전문적 성취(ROPA)' 영역의 직무만족도는 증가하였고, '존중 및 인정의 인간관계(IIRR)' 영역의 직무만족도는 감소하는 것으로 나타났다.

Table 2. Job Satisfaction between Two Groups

Variables	1st				2nd				3rd			
	Total (n=88)	GW (n=62)	INCSW (n=26)	t (p)	Total (n=88)	GW (n=62)	INCSW (n=26)	t (p)	Total (n=88)	GW (n=62)	INCSW (n=26)	t (p)
ROPA	3.35±0.54	3.41±0.54	3.21±0.53	1.57 (.121)	3.30±0.59	3.38±0.61	3.11±0.51	1.98 (.051)	3.34±0.64	3.39±0.66	3.22±0.58	1.12 (.268)
PMNP	3.48±0.61	3.52±0.62	3.40±0.58	0.79 (.434)	3.45±0.68	3.52±0.66	3.28±0.70	1.55 (.126)	3.38±0.75	3.44±0.75	3.26±0.75	1.04 (.300)
IIRR	3.62±0.46	3.61±0.47	3.63±0.45	-0.13 (.897)	3.57±0.5	3.57±0.49	3.55±0.53	0.15 (.881)	3.49±0.55	3.53±0.54	3.39±0.56	1.09 (.280)
AAAN	3.80±0.53	3.79±0.56	3.81±0.48	-0.11 (.915)	3.88±0.57	3.90±0.56	3.83±0.60	0.51 (.609)	3.82±0.54	3.83±0.55	3.78±0.53	0.41 (.683)
DOPC	3.50±0.59	3.54±0.54	3.38±0.68	1.15 (.252)	3.56±0.52	3.60±0.53	3.49±0.51	0.90 (.373)	3.58±0.56	3.63±0.55	3.46±0.57	1.34 (.185)
SAJW	3.89±0.51	3.88±0.52	3.90±0.49	-0.13 (.895)	3.97±0.53	4.00±0.54	3.88±0.52	0.93 (.355)	3.87±0.63	3.89±0.64	3.81±0.61	0.57 (.568)
Total	3.55±0.45	3.58±0.47	3.50±0.43	0.77 (.445)	3.54±0.48	3.59±0.49	3.44±0.45	1.35 (.181)	3.51±0.55	3.55±0.56	3.41±0.53	1.10 (.274)

Data are presented as mean±standard deviation. GW=general ward; INCSW=integrated nursing care service ward; ROPA=recognition from the organization and professional achievement; PMNP=personal maturation through the nursing profession; IIRR=interpersonal interaction with respect and recognition; AAAN=accomplishment of accountability as a nurse; DOPC=display of professional competency; SAJW=stability and job worth.

Table 3. Comparison of Job Satisfaction between the Two Groups by Period (N=88)

Variables	GW (n=62)									INCSW (n=26)								
	1st	2nd	t (p)	1st	3rd	t (p)	2nd	3rd	t (p)	1st	2nd	t (p)	1st	3rd	t (p)	2nd	3rd	t (p)
ROPA	3.41±0.54	3.38±0.61	0.55 (.587)	3.41±0.54	3.39±0.66	0.24 (.809)	3.38±0.61	3.39±0.66	-0.16 (.871)	3.21±0.53	3.11±0.51	1.45 (.158)	3.21±0.53	3.22±0.58	-0.14 (.892)	3.11±0.51	3.22±0.58	-2.20 (.037)
PMNP	3.52±0.62	3.52±0.66	-0.05 (.960)	3.52±0.62	3.44±0.75	1.12 (.267)	3.52±0.66	3.44±0.75	1.26 (.212)	3.40±0.58	3.28±0.70	1.27 (.216)	3.40±0.58	3.26±0.75	1.22 (.236)	3.28±0.70	3.26±0.75	0.21 (.838)

(Continued)

Table 3. Comparison of Job Satisfaction between the Two Groups by Period (N=88)

Variables	GW (n=62)									INCSW (n=26)								
	1st	2nd	t (p)	1st	3rd	t (p)	2nd	3rd	t (p)	1st	2nd	t (p)	1st	3rd	t (p)	2nd	3rd	t (p)
IIRR	3.61 ±0.47	3.57 ±0.49	0.87 (.388)	3.61 ±0.47	3.53 ±0.54	1.28 (.205)	3.57 ±0.49	3.53 ±0.54	0.73 (.470)	3.63 ±0.45	3.55 ±0.53	1.06 (.299)	3.63 ±0.45	3.39 ±0.56	3.05 (.005)	3.55 ±0.53	3.39 ±0.56	2.98 (.006)
AAAN	3.79 ±0.56	3.90 ±0.56	-1.78 (.081)	3.79 ±0.56	3.83 ±0.55	-0.65 (.521)	3.90 ±0.55	3.83 ±0.55	1.02 (.312)	3.81 ±0.48	3.83 ±0.60	-0.21 (.840)	3.81 ±0.48	3.78 ±0.53	0.29 (.774)	3.83 ±0.60	3.78 ±0.53	0.42 (.682)
DOPC	3.54 ±0.54	3.60 ±0.53	-0.97 (.335)	3.54 ±0.54	3.63 ±0.55	-1.32 (.191)	3.60 ±0.53	3.63 ±0.55	-0.56 (.581)	3.38 ±0.68	3.49 ±0.51	-0.94 (.356)	3.38 ±0.68	3.46 ±0.57	-0.58 (.570)	3.49 ±0.51	3.46 ±0.57	0.32 (.753)
SAJW	3.88 ±0.52	4.00 ±0.54	-1.72 (.090)	3.88 ±0.52	3.89 ±0.64	-0.16 (.871)	4.00 ±0.54	3.89 ±0.64	1.40 (.167)	3.90 ±0.49	3.88 ±0.52	0.13 (.898)	3.90 ±0.49	3.81 ±0.61	0.78 (.442)	3.88 ±0.52	3.81 ±0.61	0.76 (.457)
Total	3.58 ±0.47	3.59 ±0.49	-0.31 (.761)	3.58 ±0.47	3.55 ±0.56	0.47 (.638)	3.59 ±0.49	3.55 ±0.56	0.65 (.521)	3.50 ±0.43	3.44 ±0.45	1.09 (.288)	3.50 ±0.43	3.41 ±0.53	1.17 (.255)	3.44 ±0.45	3.41 ±0.53	0.61 (.545)

Data are presented as mean±standard deviation.

GW=general ward; INCSW=integrated nursing care service ward; ROPA=recognition from the organization and professional achievement; PMNP=personal maturation through the nursing profession; IIRR=interpersonal interaction with respect and recognition. AAAN=accomplishment of accountability as a nurse; DOPC=display of professional competency; SAJW=stability and job worth.

3.4. GW와 INCSW 간호사 삶의 질 각 차수 내 차이 비교

두 집단 간 간호사 삶의 질 각 차수 내 차이 비교는 Table 4와 같다. 삶의 질 전체평균 점수는 GW 1차 3.37±0.55점, 2차 3.36±0.49점, 3차 3.41±0.57점이었고, INCSW는 1차 3.19±0.52점, 2차 3.25±0.51점, 3차 3.35±0.54점으로 GW 간호사가 INCSW 간호사보다 높게 나타났으나 통계적으로 두 그룹 간 유의한 차이는 없었다(1차 p=.149, 2차 p=.341, 3차 p=.672). 삶의 질 하부영역을 살펴보면 '전반적인 삶의 질' 영역은 GW 1차 3.19±0.76점, 2차 3.31±0.78점, 3차 3.29±0.89점이었고, INCSW는 1차 2.81±0.75점, 2차 2.88±0.91점, 3차 3.23±1.07점으로 GW가 INCSW에 비해 높게 나타났으며 1차, 2차는 두 그룹 간 유의한 차이가 있었으나(1차 p=.033, 2차 p=.030),

3차는 통계적으로 유의한 차이가 없었다(p=.789). '전반적인 건강상태' 영역은 GW 1차 3.10±0.97점, 2차 3.11±0.79점, 3차 3.10±0.78점이었고, INCSW는 1차 2.65±0.89점, 2차 2.77±1.03점, 3차 2.81±0.98점으로 1차는 통계적으로 두 그룹 간 유의한 차이가 있었으나(p=.049), 2차, 3차는 유의한 차이가 없었다(2차 p=.137, 3차 p=.147). '사회적 관계' 영역은 GW 1차 3.65±0.58점, 2차 3.53±0.48점, 3차 3.61±0.59점이었고, INCSW는 1차 3.51±0.61점, 2차 3.53±0.54점, 3차 3.63±0.59점으로 다른 영역에 비해 두 그룹 모두 높은 점수를 보였으나 차수별 두 그룹 간 통계적으로 유의한 차이는 없었다(1차 p=.320, 2차 p=.955, 3차 p=.881). '신체적 건강', '심리적 건강', '환경' 영역은 두 그룹 간 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

Table 4. Quality of Life between Two Groups

(N=88)

Variables	1st				2nd				3rd				
	Total (n=88)	GW (n=62)	INCSW (n=26)	t (p)	Total (n=88)	GW (n=62)	INCSW (n=26)	t (p)	Total (n=88)	GW (n=62)	INCSW (n=26)	t (p)	
Overall	Quality of life	3.08 ±0.78	3.19 ±0.76	2.81 ±0.75	2.17 (.033)	3.18 ±0.84	3.31 ±0.78	2.88 ±0.91	2.20 (.030)	3.27 ±0.94	3.29 ±0.89	3.23 ±1.07	0.27 (.789)
	General health	2.97 ±0.96	3.10 ±0.97	2.65 ±0.89	2.00 (.049)	3.01 ±0.88	3.11 ±0.79	2.77 ±1.03	1.52 (.137)	3.01 ±0.85	3.10 ±0.78	2.81 ±0.98	1.46 (.147)
Domain	Physical health	3.31 ±0.63	3.37 ±0.65	3.17 ±0.59	1.35 (.181)	3.36 ±0.59	3.40 ±0.59	3.26 ±0.59	0.97 (.334)	3.41 ±0.64	3.44 ±0.67	3.33 ±0.57	0.75 (.456)
	Psychological	3.31 ±0.64	3.39 ±0.61	3.10 ±0.68	1.96 (.053)	3.25 ±0.61	3.31 ±0.59	3.11 ±0.63	1.42 (.159)	3.32 ±0.65	3.35 ±0.62	3.24 ±0.71	0.76 (.449)
	Social relationships	3.61 ±0.59	3.65 ±0.58	3.51 ±0.61	1.00 (.320)	3.53 ±0.50	3.53 ±0.48	3.53 ±0.54	0.06 (.955)	3.61 ±0.58	3.61 ±0.59	3.63 ±0.59	-0.15 (.881)
	Environment	3.30 ±0.59	3.32 ±0.61	3.27 ±0.55	0.34 (.733)	3.33 ±0.52	3.33 ±0.54	3.34 ±0.50	-0.03 (.975)	3.40 ±0.57	3.39 ±0.57	3.43 ±0.56	-0.30 (.767)
Total	3.32 ±0.54	3.37 ±0.55	3.19 ±0.52	1.46 (.149)	3.33 ±0.50	3.36 ±0.49	3.25 ±0.51	0.96 (.341)	3.39 ±0.56	3.41 ±0.57	3.35 ±0.54	0.42 (.672)	

Data are presented as mean±standard deviation.

GW=general ward; INCSW=integrated nursing care service ward.

Table 5. Comparison of Quality of Life between the Two Groups by Period (N=88)

Variables		GW (n=62)									INCSW (n=26)								
		1st	2nd	t (p)	1st	3rd	t (p)	2nd	3rd	t (p)	1st	2nd	t (p)	1st	3rd	t (p)	2nd	3rd	t (p)
Overall	Quality of life	3.19 ±0.76	3.31 ±0.78	-0.93 (.358)	3.19 ±0.76	3.29 ±0.89	-0.75 (.458)	3.31 ±0.78	3.29 ±0.89	0.14 (.890)	2.81 ±0.75	2.88 ±0.91	-0.53 (.603)	2.81 ±0.75	3.23 ±1.07	-2.39 (.025)	2.88 ±0.91	3.23 ±1.07	-2.81 (.010)
	General health	3.10 ±0.97	3.11 ±0.79	-0.13 (.894)	3.10 ±0.97	3.10 ±0.78	0.00 (.999)	3.11 ±0.79	3.10 ±0.78	0.18 (.859)	2.65 ±0.89	2.77 ±1.03	-0.68 (.502)	2.65 ±0.89	2.81 ±0.98	-1.00 (.327)	2.77 ±1.03	2.81 ±0.98	-0.23 (.824)
Domain	Physical health	3.37 ±0.65	3.40 ±0.59	-0.49 (.628)	3.37 ±0.65	3.44 ±0.67	-1.13 (.262)	3.40 ±0.59	3.44 ±0.67	-0.74 (.460)	3.17 ±0.59	3.26 ±0.59	-0.95 (.353)	3.17 ±0.59	3.33 ±0.57	-1.47 (.155)	3.26 ±0.59	3.33 ±0.57	-0.68 (.501)
	Psychological	3.39 ±0.61	3.31 ±0.59	1.55 (.126)	3.39 ±0.61	3.35 ±0.62	0.68 (.498)	3.31 ±0.59	3.35 ±0.62	-0.70 (.484)	3.10 ±0.68	3.11 ±0.63	-0.07 (.947)	3.10 ±0.68	3.24 ±0.71	-1.12 (.275)	3.11 ±0.63	3.24 ±0.71	-1.58 (.127)
	Social relationships	3.65 ±0.58	3.53 ±0.48	1.77 (.082)	3.65 ±0.58	3.61 ±0.59	0.58 (.566)	3.53 ±0.48	3.61 ±0.59	-1.32 (.192)	3.51 ±0.61	3.53 ±0.54	-0.14 (.894)	3.51 ±0.61	3.63 ±0.59	-1.10 (.280)	3.53 ±0.54	3.63 ±0.59	-1.36 (.188)
	Environment	3.32 ±0.61	3.33 ±0.54	-0.30 (.765)	3.32 ±0.61	3.39 ±0.57	-1.22 (.229)	3.33 ±0.54	3.39 ±0.57	-1.18 (.243)	3.27 ±0.55	3.34 ±0.50	-0.87 (.392)	3.27 ±0.55	3.43 ±0.56	-1.53 (.139)	3.34 ±0.50	3.43 ±0.56	-1.02 (.317)
Total		3.37 ±0.55	3.36 ±0.49	0.36 (.718)	3.37 ±0.55	3.41 ±0.57	-0.63 (.535)	3.36 ±0.49	3.41 ±0.57	-1.08 (.283)	3.19 ±0.52	3.25 ±0.51	-0.80 (.430)	3.19 ±0.52	3.35 ±0.54	-1.77 (.089)	3.25 ±0.51	3.35 ±0.54	-1.55 (.133)

Data are presented as mean±standard deviation.
GW=general ward; INCSW=integrated nursing care service ward.

3.5. GW와 INCSW 간호사의 삶의 질 차수별 차이 비교

두 집단 간 간호사 삶의 질 차수별 차이 비교는 Table 5와 같다. 삶의 질의 특정 차수별 평균은 GW 1/2차, 1/3차, 2/3차 비교 시 '전반적인 삶의 질', '전반적 건강 상태', '신체적 건강', '심리적 건강', '사회적 관계', '환경' 등의 6개 영역 모두에서 통계적으로 유의한 차이가 없었으나 INCSW는 '전반적 삶의 질' 영역 1/3차 (p=.025), 2/3차(p=.010)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

4. 논의

본 연구는 INCSW와 GW 간호사의 직무만족도 및 삶의 질 수준을 특정 기간 추적 관찰한 후 차이를 비교 분석하여 이를 토대로 직무만족도와 삶의 질을 향상시킬 수 있는 간호중재프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

GW와 INCSW 간호사 직무만족도 기간별 총점 변화는 5점 만점 중 GW 간호사가 1차 3.58±0.47점, 2차 3.59±0.49점, 3차 3.55±0.56점으로 비교적 높았으나 INCSW 간호사는 1차 3.50±0.43점, 2차 3.44±0.45점, 3차 3.41±0.53점으로 근무기간이 경과함에 따라 GW 대비 직무만족도는 감소하는 것으로 조사되었다. 이는 INCSW 간호사 직무만족도가 GW 간호사보다 낮다고 보고한 연구[27]와 유사한 맥락이나, GW 간호사보다 만족도가 높거나 차이가 없다고 보고한 연구[28-30]와는 차이가 있었다. 본 연구의 INCSW

는 GW에 비해 환자 수 대비 간호인력 비율이 높아 직접간호 시간 증가, 간호인력 간 효율적인 업무 분담으로 근무 환경 개선에 대한 기대가 있었으나 간호인력 간의 역할갈등, 과도한 간호서비스 요구에서 비롯된 환자와의 갈등, 환자 일상생활보조 등과 같은 간호업무 수행범위 확대, 그에 따른 정신적, 육체적 업무 부담감 및 스트레스 증가[3]로 나타난 결과로 사료된다. 특히 본 연구가 이루어진 기관의 INCSW는 일상생활 동작(activities of daily living, ADLs)과 인지능력이 저하된 65세 이상 급성기 노인환자가 많았던 점을 배제할 수 없다. 따라서 INCSW의 명확한 서비스 범위 및 간호인력의 투명한 역할 정립, 간호인력 중심의 간호업무환경 개선 등 간호-간병통합서비스 제도 정착을 위한 정부와 간호 정책 결정자 간 지속적인 협의와 임상현장을 고려한 전략개발이 INCSW 간호사의 직무만족도를 향상시키는 전략이 될 수 있겠다. 심리적, 정신적 부담과 스트레스 증재를 위한 전문상담제도 구축, 치유프로그램개발 등도 도움이 될 수 있을 것으로 사료된다.

GW와 INCSW 간호사 직무만족도의 연속성을 확인하기 위해 특정 차수별 평균을 살펴본 결과 GW 대비 INCSW는 2/3차 비교 시 '조직의 인정 및 전문적 성취(ROPA)' 영역은 증가하였으나 '존중 및 인정의 인간관계(IIRR)' 영역은 감소하는 것으로 나타났다. 직무만족도 하위요인 중 '조직의 인정 및 전문적 성취(ROPA) 요인'은 전문직업인으로 조직 내에서 능력을 인정받고 중요한 역할을 담당한다는 자부심과 발전적 미래, 성취 부분이 반영된 요인이고, '존중 및 인정의 인간관계

(IIRR)'는 조직 내 상사, 동료, 환자 등 다양한 사람과의 관계 및 직무 내에서 전문직으로 인정, 업무의 자율성, 수행 역량에 대한 인정을 나타내는 항목이다[24]. 특히 INCSW 간호사의 직무만족도는 전문직 자아개념과 양질의 간호를 위한 기반, 역할갈등 등에 영향을 받는다는 점[12]을 감안할 때 '조직의 인정 및 전문적 성취(ROPA)' 영역의 증가는 전문직 자아개념의 긍정적 변화를 유추할 수 있어 고무적인 현상으로 생각된다. 그러나 '존중 및 인정의 인간관계(IIRR)' 영역의 감소는 주목할 필요가 있는데, 간호·간병통합서비스 제도를 병원 전체 병동이 아닌 일부 병동을 중심으로 운영되는 실정으로 GW와 INCSW 인력 및 부서 간 갈등, GW와 INCSW 간호서비스 적용 범위 격차, INCSW 근무 간호사에 대한 환자 및 보호자의 인식 부족 등으로 나타난 결과로 사료된다.

현재 간호·간병통합서비스 제도는 INCSW 입원 질환에 대한 제도적 제한 없이 해당 기관의 의료진들의 주관적 판단에 의해 입원이 결정되므로[4] 다양한 의학적, 간호학적 문제를 가진 환자들을 관리해야하는 실정이다. 그러므로 보호자 없이 환자 관리가 이루어져야 하는 INCSW에서의 중증정신질환, 중등도 치매, 섭망 등 일대일 관리가 필요한 대상자의 입원 관리 방향, 그에 따른 적정인력 수준 책정, 일반 환자와의 분리, 환경적 보완 등에 대한 정책적 개선이 없다면 간호사 간, 병동 간, 환자 및 보호자 간 갈등은 심화될 수밖에 없어 '존중 및 인정의 인간관계(IIRR)' 영역에 바람직하지 못한 영향을 미칠 것으로 사료된다. 따라서 GW와 INCSW 간 관계 개선 또는 향상을 위한 병원 차원의 중재프로그램, 환자/보호자/지역사회 대상 INCSW 인식개선을 위한 교육 및 홍보프로그램 개발 및 적용이 도움이 될 수 있을 것으로 생각한다. 또한 간호·간병통합서비스를 경험한 간호사를 대상으로 간호·간병통합서비스 관련 사회 심리적 인식변화를 심도 있게 고찰하는 연구 등을 통해 INCSW 간호사 직무만족도를 향상시킬 수 있는 전략을 마련하고 이를 근거로 근무 여건과 환경을 개선하는 다양한 노력이 필요하겠다.

GW와 INCSW 간호사 삶의 질 기간별 총점 변화는 5점 만점 중 GW 1차 3.37±0.55점, 2차 3.36±0.49점, 3차 3.41±0.57점이었고, INCSW는 1차 3.19±0.52점, 2차 3.25±0.51점, 3차 3.35±0.54점으로 GW가 INCSW보다 높게 나타났다. 삶의 질 하부요인 '전반적

삶의 질'의 차수별 평균 비교에서도 GW가 INCSW보다 높았으나 INCSW에서는 '전반적 삶의 질' 영역 1/3차 ($p=.025$), 2/3차($p=.010$)에서 통계적으로 유의하게 증가하는 것으로 나타났다. 이는 간호·간병통합서비스라는 새로운 근무환경에 노출되었던 간호사들이 시간이 지남에 따라 업무에 적응함으로써 전체 삶의 질 점수가 향상되었을 것으로 사료되나 증가한 점수 정도가 GW 평균 점수보다 낮아 추후 지속적인 연구가 필요하다.

GW와 INCSW 간 삶의 질을 분석한 선행연구가 없어 비교 분석하는데 제한점은 있지만, 임상 간호사의 삶의 질은 직무만족과 자아존중감, 업무소진으로부터의 회복력이 높을 때, 직무스트레스가 낮을 때 삶의 질은 증가할 수 있다[31]. 하루 중 가장 많은 시간을 보내는 직장에서 간호사의 직무만족과 삶의 질은 밀접한 연관성으로 서로에게 영향을 미치는 핵심요인이다[27,28]. 이러한 맥락에서 본 연구의 INCSW 직무만족도 '조직의 인정 및 전문적 성취(ROPA)' 영역 증가는 '전반적인 삶의 질'을 향상시키는 요인이 되었을 것으로 사료되나 추후 전향적 연구를 통해 직무만족도 영역과 삶의 질 영역 간의 상관관계를 조사할 필요는 있겠다.

한편 GW와 INCSW 삶의 질 차이는 1, 2차 조사에서 GW가 INCSW에 비해 높게 나타났고 전반적인 건강상태는 1차에서만 유의한 차이가 있었으나, 삶의 질 특정 차수별 비교 시 INCSW가 1/3차, 2/3차에서 증가하는 것으로 나타났다. 이는 설문 조사 시기가 코로나바이러스감염증-19 (Coronavirus disease-19, COVID-19) 시기인 점을 고려할 때 외부인 병원출입금지, 입원환자 중증도 및 병상 가동률 저하로 인한 정신적, 신체적 간호 부담감 감소, COVID-19 예방을 위한 건강관리 강화 등으로 인해 나타난 결과로 사료되나 추후 지속적인 연구가 필요할 것으로 생각된다.

이상과 같이 GW와 INCSW 근무 간호사의 기간별 직무만족도와 삶의 질을 분석한 결과 직무만족도 및 삶의 질 일부 영역에서 차이가 있는 것으로 조사되었고 통계적으로 유의한 값을 보여주었다. 직무만족과 삶의 질은 모두 개인의 주관적인 판단에 의한 감정 상태이다. 특히 보호자가 없는 INCSW는 GW에 비해 간호사의 감정 상태 변화에 간호대상자인 환자가 더 많은 영향을 미칠 수 있다[32,33]. 삶의 만족을 느끼는 간호사는 간호조직문화에 긍정적인 영향을 미치고, 직무만족에도 긍정적으로 영향을 미친다[34]. 그러므로 GW와 INCSW 근무한

경 특성을 고려한 간호정책개발과 적용은 간호사 직무만족과 삶의 질을 향상시킬 수 있는 전략이 될 것이다.

본 연구 결과는 INCSW에 새롭게 노출된 간호사의 직무만족도 및 삶의 질을 GW와 비교하면서 시간 차이를 두고 추적 조사했다는데 의의가 있다. 또한 간호간병통합서비스 병동의 성공적인 정착을 위해 다학제적인 융합학문적 접근이 필요함을 시사하였다. 그러나 본 연구는 다음과 같은 제한점을 가지고 있다. 첫째, 일개 상급종합병원에 근무하는 일부 간호사를 대상으로 한 부분과 두 집단의 불균형 표본크기를 감안하여 본 연구결과를 일반화하는데 신중을 기해야 한다. 둘째, GW와 INCSW 추적관찰 기간이 6개월이었다는 점을 고려할 때 6개월 이상 추적관찰 시 직무만족도와 삶의 질은 상이할 수 있다. 셋째, 관찰 추적 기간이 COVID-19 대유행 상황이었다는 점, COVID-19로 인한 병원환경 및 병원정책 변화 등을 감안할 때 이러한 변수가 직무만족도와 삶의 질에 영향을 미쳤을 수 있음을 배제할 수 없다. 반면, 타당도와 신뢰도가 검증된 체계적인 도구로 간호사의 직무만족도 및 삶의 질을 평가하였다는 점, 기간별 추적관찰을 시도하여 GW와 INCSW 간호사의 직무만족도와 삶의 질을 비교 분석하였다는 점, 추적관찰 결과를 토대로 두 변수 향상을 위한 기간별 간호전략을 모색할 수 있는 기회를 제공했다는 점에서 의의가 있다.

5. 결론

본 연구 결과 GW와 INCSW 근무 간호사의 직무만족도 및 삶의 질 일부 영역에서 차이가 있는 것으로 조사되었고 통계적으로 유의한 값을 보여주었다. 특히 INCSW 간호사 삶의 질은 차수별 차이가 있었으므로 이를 반영한 간호중재전략을 모색할 필요가 있다.

이를 위해 1) 간호·간병통합서비스 제도를 도입한 의료기관은 간호사들의 직무만족도 및 삶의 질을 지속 관찰하고 이에 영향을 주는 다양한 요인들을 개선해나가는 전향적 연구를 제안한다. 2) 간호·간병통합서비스 제도를 효율적, 안정적으로 운영하기 위한 간호서비스 대상자의 의식개선, 국가 차원의 홍보 전략 개발과 정확한 정보제공, 의료기간의 특성, 병동별, 질환별 특성에 맞는 간호필요도 측정도구 개발, 간호업무에 대한 적절한 보상 등 실효성 있는 제도적, 정책적 개선 방안이 필요하며 이를 위한 정책적 간호연구를 제안한다. 또한 간호·간병통합서비스 제도가 균형 있게 확대되기 위해서는 간병비

절감, 고용확대 등 경제적 파급효과와 질적 간호인력 확보 및 인력 수급의 안정화, 환자 건강 결과 등 다양한 방면의 지속적인 모니터링 및 대안이 필요하겠다.

REFERENCES

- [1] S. M. Jung & S. H. Yoon. (2017). Comparative analysis research of inpatient satisfaction with nursing on comprehensive nursing service units & general units and nurses' work stress. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(3), 229-238. DOI : 10.11111/jkana.2017.23.3.229
- [2] D. Y. Park & H. S. You. (2020). Factors influencing role conflict and resilience of nursing performance of nurses in comprehensive nursing care service units. *Journal of Korea Society for Wellness*, 15(2), 51-60. DOI : 10.21097/ksw.2020.05.15.2.51
- [3] J. H. Kim, S. J. Kim, E. T. Park, S. Y. Jeong & E. H. Lee. (2017). Policy issues and new direction for comprehensive nursing service in the national health insurance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(3), 312-322. DOI : 10.11111/jkana.2017.23.3.312
- [4] National Health Insurance Service. (2020). *Standard operation manual for integrated nursing service*. [Brochure]. National Health Insurance Service.
- [5] Y. A. Jung & K. M. Sung. (2018). A comparison of patients' nursing service satisfaction, hospital commitment and revisit intention between general care unit and comprehensive nursing care unit. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(1), 30-39. DOI : 10.11111/jkana.2018.24.1.30
- [6] H. S. Yoon, J. Y. Lim & M. J. Kang. (2017). Comparison of expectation-perception between patient and nurse on nursing care service in comprehensive nursing care wards. *The Journal of the Korea Contents Association*, 17(3), 507-522. DOI : 10.5392/JKCA.2017.17.03.507
- [7] Y. N. Lee, J. H. Kim, G. G & P. R. Kang. (2021). Exploring the subjective frame of patient satisfaction among patients admitted to the comprehensive nursing care service: Q methodology application. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 27(5), 323-333. DOI : 10.11111/jkana.2021.27.5.323
- [8] 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 Academic Society of Home Health Care Nursing*, 24(1), 14-22.
DOI : 10.22705/jkashcn.2017.24.1.014
- [9] H. K. Moon, D. N. Oh & H. Y. Lee. (2018). A systematic study on nursing-related variables of comprehensive nursing care. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 8(12), 503-511.
DOI : 10.21742/AJMAHS.2018.12.04
- [10] H. J. Choi. (2019). The analysis of trends in domestic nursing research on integrated nursing care service. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(5), 510-525.
DOI : 10.11111/jkana.2019.25.5.510
- [11] G. W. Jo & E. A. Kim. (2018). The influence of role conflict, role ambiguity, nursing workload and job satisfaction on turnover intention of comprehensive nursing care unit nurses. *Journal of The Korean Data Analysis Society*, 20(5), 2649-2663. DOI : 10.37727/jkdas.2018.20.5.2649
- [12] J. M. Kim & Y. M. Lee. (2019). Factors influencing job satisfaction among nurses in integrated nursing care service wards. *The Korean Society of Health Service Management*, 13(3), 53-65.
DOI : 10.12811/kshsm.2019.13.3.053
- [13] 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*, 9(4), 369-378.
DOI : 10.21742/AJMAHS.2019.04.36
- [14] K. H. Chun, J. H. Choi, Y. L. Kim, S. O. Lee, C. H. Chang & S. S. Kim. (2017). The effects of both shift work and non-shift work nurses' empathy on life and job satisfaction. *The Journal of the Korea Contents Association*, 17(3), 261-273.
DOI : 10.5392/JKCA.2017.17.03.261
- [15] K. A. Kim. (2019). Relationship between job satisfaction, and turnover intention and quality of life in small and medium hospital's nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 20(12), 678-688.
DOI : 10.5762/KAIS.2019.20.12.678
- [16] M. S. Park & Y. S. Yoo. (2005). Burden, job satisfaction and quality of life of nurses caring for cancer patients. *Korean journal of hospice and palliative care*, 8(1), 8-17.
- [17] H. K. Kim & H. J. Yu. (2004). Development of 'quality of life' scale for korean adults. *Andragogy Today: International Journal of Adult & Continuing Education*, 7(3), 65-101
- [18] S. J. Bae & M. H. Sung. (2016). Effects of perception of death and spiritual well-being on quality of life among nurses in emergency room. *Journal of East-West nursing research*, 22(2), 129-137.
- [19] L. E. Lee & N, H. Kim. (2012). Relationship among nurses' attitude on job rotation, job stress and organizational commitment. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 21(2), 154-163.
DOI : 10.5807/kjohn.2012.21.2.154
- [20] K. L. Lee, E. J. Kwon, W. H. Shim, E. J. Choi, Y. S. Choo & M. H. Ko. (2021). Hospital Nurses Association. *Status survey of hospital nursing personnel deployment*, Seoul : Hospital Nurses Association
- [21] Y. O. Lee & M. S. Kwon. (2004). A study on nurses' perception of job rotation and an organizational commitment. *Korean academy of nursing administratio*, 10(4), 459-472.
- [22] F. Faul, E. Erdfelder, A. Buchner & A. G. Lang. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160.
DOI : 10.3758/BRM.41.4.1149
- [23] P. C. Austin, A. Y. X. Yu, M. V. Vyas & M. K. Kapral. (2021). Applying propensity score methods in clinical research in neurology. *Neurology*, 97(18), 856-863.
DOI : 10.1212/WNL.0000000000012777.
- [24] B. S. Lee, Y. S. Eo & M. A. Lee. (2018). Development of job satisfaction scale for clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 48(1), 12-25.
DOI : 10.4040/jkan.2018.48.1.12
- [25] S. K. Min, C. I. Lee, K. I. Kim, S. Y. Suh & D. K. Kim. (2000). Development of korean version of WHO quality of life scale abbreviated version(WHOQOL-BREF). *Journal of Korea Neuropsychiatric Association*, 39(3), 571-579.
- [26] J. M. Kim & J. S. Park. (2021). Development and evaluation of a healthcare empowerment program for patients with temporary ileostomy. *Korean Journal of Adult Nursing*, 33(6), 616-629.
DOI : 10.7475/kjan.2021.33.6.616
- [27] 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 Convergence*

for Information Technology, 7(6), 25-33.
DOI : 10.22156/CS4SMB.2017.7.6.025

- [28] M. S. Kim, G. J. Kim & O. K. Kim. (2020). Job satisfaction, job stress, and nursing performance of comprehensive nursing care service ward nurses and general ward nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, 11(8), 77-87.
DOI : 10.15207/JKCS.2020.11.8.077
- [29] Y. R. Yeun. (2015). Effects of comprehensive nursing service on the nursing performance, job satisfaction and customer orientation among nurses. *Journal of the Korea Academia Industrial cooperation Society*, 16(1), 317-323.
DOI : 10.5762/KAIS.2015.16.1.317
- [30] 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
- [31] H. Alhawatmeh, R. Alsholol, H. Aldelky, N. Al-Ali & R. Albataineh. (2021). Mediating role of resilience on the relationship between stress and quality of life among Jordanian registered nurses during COVID-19 pandemic. *Heliyon*, 7(11), e08378. DOI : 10.1016/j.heliyon.2021.e08378
- [32] J. Choi & Y. R. Kweon. (2018). Comparison of Nurses's Fatigue, Sleep Quality and Interpersonal Relationship Stress between Comprehensive Nursing Care Service Wards and General Wards. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 32(3), 438-450.
- [33] S. E. Kim & J. Y. Han. (2017). Clinical nurses' job stress, emotional labor, nursing performance, and burnout in comprehensive nursing care service wards and general wards. *Journal of Korean Academy of Nursing Administrations*, 23(3), 336-345.
- [34] J. H. Hong, M. S. Kim, E. Y. Suh, S. W. Cho & S. Y. Jang. (2021). Comparison of Fatigue, Quality of Life, Turnover Intention, and Safety Incident Frequency between 2-Shift and 3-Shift Korean Nurses. *International of Environmental Research and Public Health*, 18(15), 7953.
DOI : 10.3390/ijerph18157953

하 유 미(Yu-Mi Ha)

[정회원]



- 2015년 8월 : 중앙대학교 (석사)
- 2000년 3월 ~ 현재 : 강북삼성병원 파트장
- 관심분야 : 간호학, 보건학, 융합, 헬스케어, 임상심리
- E-Mail : yumido.ha@samsung.com

하 은 호(Eun-Ho Ha)

[정회원]



- 2010년 2월 : 중앙대학교 (간호학 박사)
- 2010년 3월 ~ 2015년 8월 : 중앙대학교 적십자간호대학 조교수
- 2015년 9월 ~ 현재 : 중원대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 교육, 시뮬레이션, 치매, 노인
- E-Mail : rnhaeunho@jwu.ac.kr

김 지 희(Ji-Hee Kim)

[정회원]



- 2016년 2월 : 한국교통대학교 간호학과(학사)
- 2016년 6월 ~ 현재 : 강북삼성병원 간호사
- 관심분야 : 간호학
- E-Mail : jihee0919.kim@samsung.com

김 효 주(Hyo-Ju Kim)

[정회원]



- 2015년 8월 : 한국방송통신대학 간호학과(학사)
- 2007년 2월 ~ 현재 : 강북삼성병원 간호사
- 관심분야 : 감염관리, 간호행정
- E-Mail : gywn0070.kim@samsung.com